

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление: 38.03.03 Управление персоналом,

Направленность «Управление персоналом в органах
государственной и муниципальной власти»

(с дополнительной квалификацией в сфере государственного и муниципального
управления)

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Управление персоналом в интернациональных организациях
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

к.т.н., доцент, профессор кафедры организационного развития О. Л. Седова

Ответственный редактор

д.э.н., профессор, зав. кафедрой организационного развития Н.И. Архипова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
организационного развития
8 от 25.03.2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1 Цель и задачи дисциплины	4
1.2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы	6
2. Структура дисциплины	6
3. Содержание дисциплины	6
4. Образовательные технологии	8
5. Оценка планируемых результатов обучения	9
5.1. Система оценивания	9
5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине	9
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	11
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	13
6.1. Список источников и литературы	13
6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	14
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	14
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья	14
9. Методические материалы	15
9.1. Планы семинарских занятий	15
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	21

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений о современных технологиях управления персоналом в интернациональных организациях.

Задачи:

1. Изучить современные технологии управления персоналом в интернациональных организациях
2. Изучить основные методики разработки технологий управления персоналом в интернациональных организациях
3. Получить навыки разработки и внедрения современных технологий управления персоналом в интернациональных организациях

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

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-1 Способен организовывать деятельность по обеспечению организации персоналом, в т.ч. в органах государственной и муниципальной власти	ПК-1.3 Организовывает деятельность по подбору и отбору персонала, в т.ч. в органах государственной и муниципальной власти	Знать: - технологии подбора и отбора персонала Уметь: - организовывать деятельность по подбору и отбору персонала Владеть: - навыками деятельности по подбору и отбору персонала, в т.ч. в органах государственной и муниципальной власти
ПК-2 Способен организовывать деятельность по оценке и развитию персонала, в т.ч. в органах государственной и муниципальной власти	ПК-2.1 Способен разработать и реализовать деятельность по оценке и аттестации персонала, в т.ч. в органах государственной и муниципальной власти	Знать: - технологии оценки и аттестации персонала Уметь: - разрабатывать и реализовывать деятельность по оценке и аттестации персонала Владеть: - навыками проведения оценки и аттестации персонала, в т.ч. в органах государственной и муниципальной власти
	ПК-2.2 Организует деятельность по обучению персонала, в т.ч. в органах	Знать: - технологии обучения персонала Уметь: - организовывать деятельность по

	государственной и муниципальной власти	обучению персонала Владеть: - навыками организации деятельности по обучению персонала, в т. ч. в органах государственной и муниципальной власти
	ПК-2.3 Способен разработать и реализовать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, в т. ч. в органах государственной и муниципальной власти	Знать: - технологии развития и построения профессиональной карьеры персонала Уметь: - организовывать деятельность по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Владеть: - навыками организации деятельности по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, в т. ч. в органах государственной и муниципальной власти
	ПК-2.4 Формирует и реализует программы по адаптации и стажировке персонала, в т. ч. в органах государственной и муниципальной власти	Знать: - технологии адаптации и стажировки персонала Уметь: - формировать и реализовывать программы по адаптации и стажировке персонала Владеть: -навыками формирования и реализации программы по адаптации и стажировке персонала, в т. ч. в органах государственной и муниципальной власти
ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ПК-3.5 Способен разработать системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала, оценивать их эффективность	Знать: - системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала и способы их оценки Уметь: - разрабатывать системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала и методы их оценки Владеть: -навыками разработки системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации

		персонала, и их оценки, в т. ч. в органах государственной и муниципальной власти
--	--	--

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Управление персоналом в интернациональных организациях» относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

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

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

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа, контроль знаний (экзамен) – 18 часов.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Проблемы управления персоналом в интернациональных организациях	<p>Интернациональная организация: понятие. Этапы процесса интернационализации организаций: экспорт, франчайзинг, совместные предприятия, дочерние компании филиалы. Основные виды интернациональных организаций: интернациональные корпорации, многонациональные корпорации, глобальные корпорации.</p> <p>«Этноцентрические», «полицентрические» и «геоцентрические» интернациональные организации.</p> <p>Особенности управления персоналом в зависимости от фазы глобализации организации.</p> <p>Основные отличия интернационального управления персоналом от национально-ориентированного.</p> <p>Влияние культурных и экономических факторов, стиля и практики управления, различий рынков труда на управление персоналом в интернациональных</p>

		<p>организациях.</p> <p>Трансформация функций управления персоналом в интернациональных организациях.</p> <p>Классификация персонала интернациональных организаций: parent country nationals (PCNs), host country nationals (HCNs), third country nationals (TCNs).</p> <p>Степень использования сотрудников PCNs, HCNs или TCNs на различных уровнях управления.</p> <p>Функциональная, штатная, гендерная, возрастная структура персонала интернациональных организаций.</p> <p>Трехмерная модель управления персоналом в интернациональной организации Вебера-Моргана.</p>
2	<p>Особенности подбора и отбора персонала в интернациональных организациях</p>	<p>Учет национальных традиций страны пребывания интернациональной организации при определении требований к кандидатам на вакантную должность.</p> <p>Общекорпоративные требования к работникам интернациональной организации.</p> <p>Сравнительный анализ технологий подбора персонала Executive Search, Talents Search, Board Search, Management Selection, Mass recruitment. Технология подбора персонала на мировом рынке труда - Cross-country search.</p> <p>Социальные сети и специализированные сайты для подбора персонала в интернациональных организациях.</p> <p>Особенности технологии подбора и отбора высококвалифицированных специалистов.</p> <p>Технология отбора кандидатов в интернациональных организациях: основные этапы и методы.</p> <p>Дополнительные этапы отбора кандидатов в интернациональных организациях. Сравнительный анализ практики проведения отборочных мероприятий в интернациональных организациях.</p> <p>Особенности обсуждения и оформления договора при приеме на работу в интернациональных организациях.</p>
3	<p>Особенности адаптации персонала в интернациональных организациях</p>	<p>Адаптация к культурным и законодательным особенностям страны пребывания работников интернациональных организаций. Разработка адаптационных программ для иностранных работников.</p> <p>Способы преодоления «культурного шока».</p> <p>Преодоление ролевых проблем в управлении персоналом.</p> <p>Общие и специализированные программы адаптации для иностранного персонала.</p> <p>Особенности формирования многонационального коллектива. Кросс- культурные коммуникации в интернациональных организациях. Сравнительный анализ практики адаптации персонала в интернациональных организациях.</p> <p>Дополнительные функции служб управления персоналом по адаптации иностранных работников.</p>

4	Особенности оценки персонала в интернациональных организациях	Годовой цикл оценки персонала в интернациональных организациях. Особенности оценки персонала, работающего в отделениях компании в разных странах. Независимая оценка персонала интернациональных организаций, международная сертификация персонала. Сравнительный анализ практики оценки персонала в интернациональных организациях. Современные методы оценки персонала. Учет кросс-культурных различий при оценке персонала.
5	Особенности обучения персонала в интернациональных организациях	Основные подходы к профессиональному обучению персонала в интернациональных организациях. Программы обучения персонала языку и культуре принимающей страны. Корпоративный университет. Дистанционное обучение персонала. Коучинг как метод профессионального развития сотрудников. Шестицелевая программа Штифеля для подготовки управленческих кадров интернациональных организаций. Развитие навыков руководителей для проведения профессиональной экспертизы работников принимающей страны и их менеджерской компетенции. Развитие способностей руководителей к обеспечению инноваций в работе. Программы развития коммуникативной компетенции сотрудников.
6	Особенности управления карьерой персонала в интернациональных организациях	Национальная, интернациональная, глобальная карьера работников интернациональных организаций. Основные концепции управления карьерой работников в интернациональных организациях: Succession Planning, Talent management. Командирование за рубеж как метод профессионального развития персонала интернациональной организации. Международная ротация персонала в интернациональных организациях. Сравнительный анализ практики управления карьерой работников в интернациональных организациях.
7	Особенности мотивации и стимулирования труда персонала в интернациональных организациях	Мотивация и эффективность трудовой деятельности персонала. Основные методы стимулирования трудовой деятельности персонала в интернациональных организациях. Подходы к системе оплаты труда работников разных категорий: PCNs, HCNs или TCNs. Сравнительный анализ практики мотивации и стимулирования труда работников в интернациональных организациях.

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть

использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
Опрос, участие в дискуссии на семинаре	6 баллов	42 балла
Презентации по теме семинара (6)	3 балла	18 баллов
Промежуточная аттестация		
Промежуточная аттестация - экзамен	40 баллов	40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)	100 баллов	

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала	Шкала ECTS
95 – 100	отлично	A
83 – 94		B
68 – 82	хорошо	C
56 – 67		D
50 – 55		E
20 – 49	неудовлетворительно	FX
0 – 19		F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитывается (максимально 6 баллов):

- степень раскрытия содержания материала (0 – 3 балла);
- обоснованность выводов (0-1 балл)
- иллюстрация теоретических положений примерами из практики (0-1 балл),
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии, логическая последовательность изложения материала (0-1 балл).

При оценивании презентации учитывается (максимальное количество - 3 балла):

- презентация соответствует требованиям по составу и полноте представленного материала, использованы актуальные статистические данные, приведены практические примеры, выводы обоснованы – 3 балла,
- презентация соответствует требованиям по составу и полноте представленного материала, использованы неактуальные статистические данные, приведены практические примеры, выводы обоснованы – 2 балла,

- презентация в основном соответствует требованиям по составу и полноте представленного материала, использованы неактуальные статистические данные, отсутствуют практические примеры, выводы недостаточно обоснованы – 1 балл,
- презентация не представлена – 0 баллов.

Промежуточная аттестация (экзамен)

При проведении промежуточной аттестации в форме устного собеседования студент должен ответить на 2 вопроса.

При оценивании ответа на вопрос учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1–9 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, но в достаточной мере (10–13 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, с незначительными недостатками (14–16 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью (17–20 баллов).

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100–83/ А, В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82–68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67–50/ D, E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49–0/ F, FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

В течение преподавания курса «Управление персоналом в интернациональных организациях» используются такие формы текущей аттестации студентов, как оценка дискуссии на семинаре, подготовка презентаций. По итогам обучения проводится экзамен.

Примерная тематика презентаций

1. Сравнительный анализ практики подбора персонала в интернациональных организациях.
2. Сравнительный анализ практики отбора персонала в интернациональных организациях.
3. Сравнительный анализ практики адаптации персонала в интернациональных организациях.
4. Сравнительный анализ практики оценки персонала в интернациональных организациях.
5. Сравнительный анализ практики профессионального обучения персонала в интернациональных организациях.
6. Сравнительный анализ практики управления карьерой персонала в интернациональных организациях.
7. Сравнительный анализ практики мотивации и стимулирования труда работников в интернациональных организациях.
8. Анализ практики подбора персонала в интернациональных организациях (на примере конкретной интернациональной организации).
9. Анализ практики подбора персонала в интернациональных организациях (на примере конкретной интернациональной организации).
10. Анализ практики адаптации персонала в интернациональных организациях (на примере конкретной интернациональной организации).
11. Анализ практики профессионального развития персонала в интернациональных организациях (на примере конкретной интернациональной организации).
12. Анализ практики оценки персонала в интернациональных организациях (на примере конкретной интернациональной организации).
13. Анализ практики управления карьерой персонала в интернациональных организациях (на примере конкретной интернациональной организации).
14. Анализ практики ротации персонала в интернациональных организациях (на примере конкретной интернациональной организации).
15. Анализ практики стимулирования персонала в интернациональных организациях (на примере конкретной интернациональной организации).

Примерные вопросы для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Классификация персонала интернациональных организаций.
2. Учет национальных традиций страны пребывания интернациональной организации при определении требований к кандидатам на вакантную должность. Сравнительный анализ технологий подбора персонала Executive Search, Talents Search, Board Search, Management Selection, Mass recruitment. Технология подбора персонала на мировом рынке труда Cross-country search.
3. Социальные сети и специализированные сайты для подбора персонала в интернациональные организации.
4. Особенности технологии подбора и отбора высококвалифицированных специалистов в интернациональных организациях.
5. Технология отбора кандидатов в интернациональных организациях: основные этапы и методы.
6. Разработка адаптационных программ для иностранных работников.
7. Общие и специализированные программы адаптации для иностранного персонала.
8. Особенности формирования многонационального коллектива в интернациональных организациях.

9. Основные подходы к профессиональному обучению персонала в интернациональных организациях.
10. Шестицелевая программа Штифеля для подготовки управленческих кадров интернациональных организаций.
11. Программы развития навыков руководителей для проведения профессиональной экспертизы работников принимающей страны и их менеджерской компетенции.
12. Программы развития коммуникативной компетенции сотрудников интернациональных организаций.
13. Сравнительный анализ национальной, интернациональной, глобальной карьеры работников интернациональных организаций.
14. Основные концепции управления карьерой работников в интернациональных организациях: Succession Planning, Talent management.
15. Командирование за рубеж как метод профессионального развития персонала интернациональной организации.
16. Международная ротация персонала в интернациональных организациях.
17. Годовой цикл оценки персонала в интернациональных организациях.
18. Учет кросс-культурных различий при оценке персонала.
19. Основные методы стимулирования трудовой деятельности персонала в интернациональных организациях.
20. Подходы к системе оплаты труда работников разных категорий (PCNs, HCNs, TCNs) в интернациональных организациях.
21. Сравнительный анализ практики мотивации и стимулирования труда работников интернациональных организаций.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Литература

Основная

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-006649-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/205418>

Дополнительная

1. Королев, В. И. Современные проблемы менеджмента в международном бизнесе: Монография / В.И. Королев, Л.Г. Зайцев, А.Д. Заикин; Под ред. проф. В.И. Королева - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 400 с. - ISBN 978-5-9776-0291-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/960054>

2. Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации: монография / Н.М. Кузьмина. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 167 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-010891-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1216917>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет»

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

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

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

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

Состав программного обеспечения:

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

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся

устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Тема 1. Проблемы управления персоналом в интернациональных организациях

Вопросы для обсуждения

1. Этапы процесса интернационализации организаций и основные виды интернациональных организаций
2. Особенности управления персоналом в зависимости от фазы глобализации организации.
3. Классификация персонала интернациональных организаций
4. Трёхмерная модель управления персоналом в интернациональной организации

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте основные этапы процесса интернационализации организаций
2. В чем заключаются основные отличия интернационального управления персоналом от национально-ориентированного.
3. Как культурные и экономические факторы, стиль и практика управления влияют на управление персоналом в интернациональных организациях.
4. Охарактеризуйте трансформацию функций управления персоналом в

интернациональных организациях.

5. Какие группы персонала выделяют в интернациональных организациях.
6. От чего зависит степень использования сотрудников PCNs, HCNs, TCNs в интернациональных организациях
7. Охарактеризуйте трехмерную модель управления персоналом Вебера-Моргана

Тема 2. Особенности подбора и отбора персонала в интернациональных организациях

Вопросы для обсуждения

1. Формирование требований к персоналу интернациональных организаций
2. Особенности применения в интернациональных организациях технологий подбора персонала Executive Search, Talents Search, Board Search, Management Selection, Mass recruitment.
3. Технология подбора персонала на мировом рынке труда - Cross-country search.
4. Дополнительные этапы отбора кандидатов при приеме на работу в интернациональных организациях.

Контрольные вопросы

1. Соотношение национальных и общекорпоративных требований к персоналу интернациональных организаций
2. Охарактеризуйте основные технологии подбора персонала в интернациональных организациях (Executive Search, Talents Search, Board Search, Management Selection, Mass recruitment)
3. В чем заключаются отличительные особенности технологии подбора персонала на мировом рынке труда - Cross-country search?
4. Какие социальные сети и специализированные сайты используются для подбора персонала в интернациональных организациях?
5. В чем заключаются отличительные особенности технологии подбора и отбора высококвалифицированных специалистов в интернациональных организациях?
6. Какие обязательные дополнительные этапы включает технология отбора кандидатов в интернациональных организациях?
7. Охарактеризуйте особенности обсуждения и оформления контракта при приеме на работу в интернациональных компаниях.

Тема 3. Особенности адаптации персонала в интернациональных организациях

Вопросы для обсуждения

1. Особенности адаптации персонала интернациональных организаций к культурным, законодательным особенностям страны пребывания.
2. Общие и специализированные программы адаптации для иностранного персонала.
3. Кросс-культурные коммуникации в интернациональных организациях.
4. Дополнительные функции служб управления персоналом по адаптации иностранных работников

Контрольные вопросы

1. Какие методы адаптации персонала к культурным и законодательным особенностям страны пребывания применяются в интернациональных организациях?
2. Перечислите основные разделы адаптационных программ для иностранных работников.
3. Охарактеризуйте способы преодоления «культурного шока» иностранных работников.
4. Какие существуют методы преодоления ролевых проблем в управлении персоналом в интернациональных организациях?
5. В чем заключаются особенности формирования многонационального коллектива интернациональных организаций?
6. Перечислите особенности системы коммуникации в интернациональных организациях.
7. Какие дополнительные функции выполняют службы управления персоналом по адаптации иностранных работников?

Тема 4. Особенности оценки персонала в интернациональных организациях

Вопросы для обсуждения

1. Годовой цикл оценки персонала в интернациональных организациях.
2. Сравнительный анализ практики оценки персонала в интернациональных организациях.
3. Современные методы оценки персонала в интернациональных организациях.

Контрольные вопросы

1. Перечислите основные этапы годового цикла оценки персонала в интернациональных организациях
2. Какие методы оценки персонала применяются в интернациональных организациях?
3. Охарактеризуйте основные особенности технологии оценки персонала в интернациональных организациях.
4. Как учитываются кросскультурные различия при оценке персонала в интернациональных организациях?

Тема 5. Особенности профессионального обучения персонала в интернациональных организациях

Вопросы для обсуждения

- 1.
2. Основные подходы к профессиональному обучению персонала в интернациональных организациях
3. Шестицелевая программа Штифеля для подготовки управленческих кадров интернациональных организаций
4. Программы развития коммуникативной компетенции сотрудников

интернациональных организаций.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте основные подходы к профессиональному обучению персонала в интернациональных организациях.
2. В чем заключается особенность корпоративных программ развития персонала в интернациональных организациях?
3. Перечислите основные методы обучения персонала в интернациональных организациях.
4. Охарактеризуйте достоинства и недостатки дистанционного обучения персонала в интернациональных организациях
5. Основные цели программы Штифеля для подготовки управленческих кадров интернациональных организаций.
6. В чем заключается содержание программы развития коммуникативной компетенции сотрудников?

Тема 6. Особенности управления карьерой персонала в интернациональных организациях

Вопросы для обсуждения

- 1
- 2 Основные концепции управления карьерой работников в интернациональных организациях
- 3 Международная ротация персонала в интернациональных организациях как метод управления карьерой работников
- 4 Сравнительный анализ практики управления карьерой работников в интернациональных организациях.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте особенности национальной, интернациональной, глобальной карьеры работников интернациональных организаций.
2. Охарактеризуйте основные концепции управления карьерой работников в интернациональных организациях.
3. Перечислите основные принципы международной ротации персонала интернациональных организаций.
4. Какой метод управления горизонтальной карьерой работников применяется в интернациональных организациях?
5. Преимущественно для каких категорий персонала планируется вертикальная карьера в интернациональных организациях?

Тема 7. Особенности мотивации и стимулирования персонала в интернациональных организациях

Вопросы для обсуждения

1. Основные концепции управления карьерой работников в интернациональных организациях
2. Международная ротация персонала в интернациональных организациях как метод управления карьерой работников
3. Сравнительный анализ практики управления карьерой работников в интернациональных организациях.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте особенности мотивации и стимулирования работников категории PCNs в интернациональных организациях.
2. Охарактеризуйте особенности мотивации и стимулирования работников категории HCNs в интернациональных организациях.
3. Охарактеризуйте особенности мотивации и стимулирования работников категории TCNs в интернациональных организациях.
4. Перечислите основные методы стимулирования трудовой деятельности персонала в интернациональных организациях.
5. Какие существуют подходы к системе оплаты труда работников разных категорий: PCNs, HCNs, TCNs.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом в интернациональных организациях

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений о современных технологиях управления персоналом в интернациональных организациях.

Задачи:

1. Изучить современные технологии управления персоналом в интернациональных организациях
2. Изучить основные методики разработки технологий управления персоналом в интернациональных организациях
3. Получить навыки разработки и внедрения современных технологий управления персоналом в интернациональных организациях

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- технологии подбора и отбора персонала
- технологии оценки и аттестации персонала
- технологии обучения персонала
- технологии развития и построения профессиональной карьеры персонала
- технологии адаптации и стажировки персонала
- системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала и способы их оценки

Уметь:

- организовывать деятельность по подбору и отбору персонала
- разрабатывать и организовывать деятельность по оценке и аттестации персонала
- организовывать деятельность по обучению персонала
- организовывать деятельность по развитию и построению профессиональной карьеры
- формировать и реализовывать программы по адаптации и стажировке персонала
- разрабатывать системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала и методы их оценки

Владеть:

- навыками деятельности по подбору и отбору персонала в т. ч. в органах государственной и муниципальной власти
- навыками проведения оценки и аттестации персонала, в т. ч. в органах государственной и муниципальной власти
- навыками организации деятельности по обучению персонала, в т. ч. в органах государственной и муниципальной власти
- навыками организации деятельности по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, в т. ч. в органах государственной и муниципальной власти
- навыками формирования и реализации программы по адаптации и стажировке персонала, в т. ч. в органах государственной и муниципальной власти
- навыками разработки системы оплаты труда персонала, стимулирования и мотивации персонала, и их оценки, в т. ч. в органах государственной и муниципальной власти