

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами в глобальном мире *наименование дисциплины*

Автор: к.э.н. Свищев А. В.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 38.04.02 Менеджмент

Квалификация (степень) выпускника: Магистр

Форма обучения: Очная

Цель освоения дисциплины:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-7	Способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.	ПК-7.2	Способность выявлять научную составляющую при проведении исследования; ставить задачи для исследования на основе анализа научной и патентной литературы; содержательно и лаконично излагать полученные результаты научных исследований, и правильно оформлять их.

План курса:

Тема 1 Стратегическое управление человеческими ресурсами (HRM) в глобальном мире:

Функции и роли в HRM, профессионализм в контексте HRM, глобальные вызовы для HRM в XXI веке, наиболее значительные тенденции в управлении человеческими ресурсами

Тема 2 Система управления кадрами в организации:

HR в структурах управления, координация руководства, процесс отбора кадров, виды собеседований/ технологические стандарты, критерии и механизмы оценки, хорошая система оценки эффективности работы

Тема 3. Управление кадрами в глобальном мире:

Повышение квалификации кадров, сотрудников управленческого и руководящего звена, учебные пособия, мотивация и поиск сотрудников в глобальном мире

Тема 4 Эффективное управление кадрами:

Новые эффективные организационные стратегии.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Темы для дискуссии

Практическое применение различных теорий управления персоналом в условиях реальных организаций

Мониторинг и реагирование в ответ на появление новых тенденций и подходов к управлению персоналом

Если премию руководителя компании распределить вместо этого равномерно среди всех ее

сотрудников, компания в целом была бы более успешной.

Аттестация сотрудников не повышает качество их работы, и на самом деле приносит больше вреда, чем пользы.

Сотрудники должны ежегодно получать вознаграждение в денежной форме.

Профессионализм всегда остается профессионализмом.

Традиционное ситуационное / поведенческое интервью не говорит о реальной способности кандидата проявить себя на той или иной позиции.

Профсоюзы разрушили способность управляющего персонала эффективно поддерживать дисциплину.

Сильные профсоюзы – неотъемлемая часть процветающей современной демократии.

О человеческом ресурсе в большинстве компаний думают в последнюю очередь, HR никогда не будет играть центральную роль при принятии стратегических решений организации.

Типовые оценочные средства

Тема презентации:

Выберите страну или даже регион (лучше небольшой), который был бы вам наиболее интересен, и представьте остальным участникам курса анализ определенных особенностей этой страны/региона (с точки зрения истории, традиций, религии, философии и т.п.), которые отразились на практике управления персоналом в компаниях, работающих в этой стране или регионе. Или, по крайней мере, особенности, которые эти компании должны учитывать. Затем выберите компанию (или несколько компаний) из данной страны (региона) и дайте подробную характеристику их системы HRM.

Пожалуйста, будьте особенно внимательны и точны в использовании терминов при описании конкретных характеристик и деталей. Это самая существенная часть данной работы и будет оцениваться гораздо выше, чем использование общих слов.

Основная литература:

1. Advancing Human Resource Project Management, edited by Richard J. Klimoski, et al., Wiley, 2014. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/ranepa-ebooks/detail.action?docID=1753379>.