

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Институт государственной службы и управления

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры управления  
персоналом

Протокол от «26» июля 2019 г. № 12

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ДВ.11.01 Современные международные практики в управлении персоналом

---

*(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)*

Соврем. межд. практ. в управл. перс.

---

*(краткое наименование дисциплины)*

38.03.03 Управление персоналом

---

*(код, наименование направления подготовки)*

Управление персоналом организации и государственной службы

---

*(направленность (профиль))*

бакалавр

---

*(квалификация)*

очная

---

*(форма обучения)*

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

\*

**Автор-составитель:**

Кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом,  
Вернигорова Т.П.

**Заведующий кафедрой:**

И.о. заведующего кафедрой управления персоналом, доктор социологических наук,  
доцент Обухова Л. А.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины модуля в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	14
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	15
6.1. Основная литература.....	15
6.1. Основная литература.....	15
6.2. Дополнительная литература.....	16
6.2. Дополнительная литература.....	16
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	16
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	16
6.4. Нормативные правовые документы.....	16
6.4. Нормативные правовые документы.....	16
6.5. Интернет-ресурсы.....	16
6.5. Интернет-ресурсы.....	16
6.6. Иные источники.....	17
6.6. Иные источники.....	17
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	17

# **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.11.01 Современные международные практики в управлении персоналом обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-1.1	способность анализировать современные международные практики управления персоналом, определять приоритеты, цели и задачи кадровой политики в сфере формирования и развития кадрового потенциала организации, а также использовать отечественный и зарубежный опыт управления персоналом на государственной и муниципальной службе

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) / трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
деятельность по развитию персонала	ПК-1.1	на уровне знаний: демонстрирует знание основ разработки и использования лучших международных практик управления персоналом организации
		на уровне умений: изучает и использует на практике лучшие международные практики управления персоналом.
		на уровне навыков: владеет навыками адаптации лучших зарубежных практик управления персоналом к российской системе управления.

## 2. Объем и место дисциплины модуля в структуре образовательной программы

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ДВ.11.01 «Современные международные практики в управлении персоналом» составляет 3 зачётные единицы, 108 часов. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 48 часов: лекции - 16 часов, практические занятия - 32 часов. Самостоятельная работа составляет 24 часа. Контроль – 36 часов.

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.11.01 «Современные международные практики в управлении персоналом» изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Дисциплина Б1.В.ДВ.11.01 «Современные международные практики в управлении персоналом» относится к числу дисциплин по выбору вариативной части Бока 1. «Дисциплины (модули)».

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для Б1.В.24 Модуль «Технологии управления развитием персонала» Б1.В.ДВ.24.02.01 «Организация обучения и развития персонала» / Б1.В.ДВ.24.02.02 «Управление знаниями в организации» (7 семестр); Б2.В.03(П) «Исследовательская работа» (8 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен в 6 семестре.

## 3. Содержание и структура дисциплины

### Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточно й аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1.	Научные основы управления персоналом за рубежом	9	2		4		3	О
2.	Ресурсный подход в управлении персоналом	9	2		4		3	О
3.	Компетентностный подход в управлении персоналом	9	2		4		3	О
4.	Основные технологии управления персоналом: опыт внедрения в отечественных и зарубежных компаниях	9	2		4		3	О
5.	Диагностические методы и методики в системе управления персоналом	9	2		4		3	О
6.	Управление талантами в отечественных и зарубежных организациях	9	2		4		3	О
7	Управление персоналом государственной службы за рубежом	9	2		4		3	О
8	Проблемы адаптации зарубежного опыта государственной службы в российских условиях	9	2		4		3	О, Реф
	Промежуточная аттестация	36						Экз
	<b>Всего</b>	<b>108</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>32</b>		<b>24</b>	

Примечание:

\* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), реферат (Реф).

\*\* формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).

### Содержание дисциплины

### **Тема 1. Научные основы управления персоналом за рубежом**

Зарубежные классические концепции управления персоналом и их влияние на отечественную практику. Основные подходы к созданию организаций за рубежом. Уровни анализа системы управления персоналом в организациях. Диагностика эффективности hr-службы и hr-процессов в организациях. Ключевые задачи hr-службы в иностранных и отечественных компаниях. Система управления человеческими ресурсами в организациях разного типа и основные риски.

### **Тема 2. Ресурсный подход в управлении персоналом**

Ресурсный подход к управлению персоналом как наиболее востребованный подход в современных условиях. Содержание ресурсной концепции. Соотношение понятий «ресурс», «потенциал» и «компетентность». Ключевая компетенция корпорации (концепция К.К. Прахалада и Г. Хамела). Ресурсная модель оценки управленческого персонала. Ресурсная концепция и задачи российских компаний. Внутренние и внешние ресурсы организации. Корпоративная культура как ресурс развития компании.

### **Тема 3. Компетентностный подход в управлении персоналом**

Ключевые положения компетентностного подхода, история его становления и перспективы развития. Основные подходы к составлению модели компетенций. Средства оценки персонала на основе компетентностного подхода: метод описания должности (job description) и метод описания требований должности (job specification). Методики описания работ, позволяющих составлять профили требуемых компетенций (опросники CMQ, PAQ, FJA, JEI и др.). «Словарь наименований работ» (Dictionary of Occupational Titles – DOT) как аналог отечественного Единого тарифно-квалификационного справочника. «Большая пятерка» личностных черт. Модель компетенций «20 граней». Модель компетенций SHL.

### **Тема 4. Основные технологии управления персоналом: опыт внедрения в отечественных и зарубежных компаниях**

Технология Аутсорсинга. Технология Аутстаффинга. Технология Executive Search. Технология Headhunting. Особенности комплексной оценки персонала в зарубежных компаниях. Основные элементы комплексной оценки и их взаимосвязь.

### **Тема 5. Диагностические методы и методики в системе управления персоналом**

Интеграция отечественного и зарубежного опыта в оценке персонала. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки персонала. Особенности проведения интервью по компетенциям. Адаптация зарубежных тестовых методик к российской практике. Анализ результатов оценки персонала.

### **Тема 6. Управление талантами в отечественных и зарубежных организациях**

Понятие «управление талантами». Основные составляющие системы управления талантами. Характеристика талантов в организации по данным компании Hudson. Отличия между процессами формирования кадрового резерва в организации и управлением талантами. Доклад о талантах SHL.

### **Тема 7. Управление персоналом государственной службы за рубежом**

Принцип меритократии в управлении персоналом государственной службы за рубежом. Системы отбора и оценки персонала в государственных учреждениях и службах в следующих странах: Великобритания, США, Канада, Испания, Австралия, Аргентина, Мексика, Германия, Венгрия.

## **Тема 8. Проблемы адаптации зарубежного опыта государственной службы в российских условиях**

Определение значимости изучения зарубежного опыта для становления российской государственной службы. Необходимость творческого использования мировой практики государственного управления с учетом российской специфики. Выявление инновационного потенциала и общезначимых элементов в функционировании зарубежной государственной службы: концептуальность государственной службы, конституционно-правовые и организационные основания, социальная ориентированность деятельности служащих, значение нравственных аспектов государственной службы, ценностных и культурных факторов.

### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины: Б1.В.ДВ.11.01 «Современные международные практики в управлении персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Научные основы управления персоналом за рубежом	опрос
Тема 2.	Ресурсный подход в управлении персоналом	опрос
Тема 3.	Компетентностный подход в управлении персоналом	опрос
Тема 4.	Основные технологии управления персоналом: опыт внедрения в отечественных и зарубежных компаниях	опрос
Тема 5	Диагностические методы и методики в системе управления персоналом	опрос
Тема 6.	Управление талантами в отечественных и зарубежных организациях	опрос
Тема 7.	Управление персоналом государственной службы за рубежом	опрос
Тема 8.	Проблемы адаптации зарубежного опыта государственной службы в российских условиях	опрос, защита реферата

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление по вопросам к опросам,
- защита реферата.

Критерии оценивания ответа:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, защиты

реферата.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

### **Вопросы для подготовки к опросам по темам:**

#### **Тема 1. Научные основы управления персоналом за рубежом**

1. Охарактеризуйте основные исторические периоды с точки зрения развития знания об управлении персоналом.
2. Раскройте основные подходы к созданию организаций за рубежом.
3. Определите уровни анализа системы управления персоналом в организациях.
4. Каковы элементы диагностики эффективности hr-службы и hr-процессов в организациях.
5. Определите ключевые задачи hr-службы в иностранных и отечественных компаниях.
6. Опишите систему управления человеческими ресурсами в организациях с точки зрения основных рисков.

#### **Тема 2. Ресурсный подход в управлении персоналом**

1. Охарактеризуйте ресурсный подход к управлению персоналом как наиболее востребованный подход в современных условиях.
2. Определите соотношение понятий «ресурс», «потенциал» и «компетентность».
3. Опишите ресурсную модель оценки управленческого персонала.

#### **Тема 3. Компетентностный подход в управлении персоналом**

1. Аргументируйте необходимость использования опыта внедрения компетентностного подхода на зарубежных и отечественных предприятиях.
2. Определите положительные и отрицательные моменты внедрения компетентностного подхода в управлении персоналом.
3. Назовите средства оценки персонала на основе компетентностного подхода.
4. Назовите методики описания работ, позволяющих составлять профили требуемых компетенций.

#### **Тема 4. Основные технологии управления персоналом: опыт внедрения в отечественных и зарубежных компаниях**

1. Назовите основные технологии управления персоналом и раскройте их специфику.
2. Назовите особенности комплексной оценки персонала в зарубежных компаниях.
3. Определите основные элементы комплексной оценки и их взаимосвязь.
4. Обозначьте требования к специалистам, проводящим комплексную оценку.
5. Охарактеризуйте основные принципы и методические приемы комплексной оценки персонала.

#### **Тема 5. Диагностические методы и методики в системе управления персоналом**

1. Опишите особенности интеграции отечественного и зарубежного опыта в оценке персонала.
2. Охарактеризуйте качественные методы оценки персонала в зарубежных исследованиях.
3. Охарактеризуйте количественные методы оценки персонала в зарубежных исследованиях.



4. Охарактеризуйте комбинированные методы оценки персонала в зарубежных исследованиях.
5. Определите особенности проведения интервью по компетенциям.
6. Определите пути повышения качества оценки персонала на основе зарубежного опыта.
7. Опишите затруднения в адаптации зарубежных методик к отечественному опыту.

#### **Тема 6. Управление талантами в отечественных и зарубежных организациях**

1. Раскройте понятие «управление талантами».
2. Назовите основные составляющие системы управления талантами.
3. Дайте характеристику талантов в организации по данным компании Hudson.
4. Определите отличия между процессами формирования кадрового резерва в организации и управлением талантами.

#### **Тема 7. Управление персоналом государственной службы за рубежом**

1. Сформулируйте основные задачи управления персоналом государственной службы за рубежом.
2. По своему выбору подробно опишите систему управления персоналом государственной службы в любой стране.
3. Разработайте схему анализа системы управления персоналом государственной службы в зарубежных странах.
4. Опишите системы отбора и оценки персонала в государственных учреждениях и службах Великобритании.
5. Опишите системы отбора и оценки персонала в государственных учреждениях и службах США.
6. Опишите системы отбора и оценки персонала в государственных учреждениях и службах Канады.
7. Опишите системы отбора и оценки персонала в государственных учреждениях и службах Испании, Германии, Венгрии.
8. Опишите системы отбора и оценки персонала в государственных учреждениях и службах Австралии, Аргентины, Мексики.

#### **Тема 8. Проблемы адаптации зарубежного опыта государственной службы в российских условиях**

1. Определите условия адаптируемости к управленческому менталитету и организационной культуре российской государственной службы.
2. Выявите степень соответствия зарубежного опыта интересам и ценностям отдельных социальных слоев и общества в целом.

#### **Темы рефератов:**

1. Структура требований к должности: одноранговая, двухранговая, трехранговая.
2. Требования к специалистам, проводящим комплексную оценку.
3. Основные принципы и методические приемы комплексной оценки персонала.
4. Практика использования методик тестирования интеллектуальных качеств.
5. Практика использования методик тестирования личностных качеств.
6. Практика использования методик тестирования коммуникативных качеств.
7. Методики групповой оценки. Предложение и качество основных профессиональных навыков.
8. Объективный взгляд на ключевые навыки.
9. Обзор административных и канцелярских навыков.
10. Обзор основных деловых навыков.

11. Глобальное предложение навыков в области ИТ. Обзор навыков управления ИТ-инфраструктурой.
12. Глобальная карта профессиональных навыков и общие выводы и заключения.
13. Процесс реформирования государственной службы как приспособление системы государственного управления к новым социальным условиям.
14. Характерные тенденции реформирования государственной службы в зарубежных странах.
15. Организационная структура органов управления персоналом организаций в зарубежных странах.
16. Роль профсоюзных организаций в управлении персоналом зарубежных стран.
17. Определение параметров эффективности и результативности деятельности служащих.
18. Описание особенностей государственной службы отдельных стран.

#### **Темы для самостоятельного изучения:**

1. Классические зарубежные теории управления (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд и др.).
2. Теория человеческих отношений.
3. Гуманистический подход (Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. Херцберг, Д. Макгрегор и др.).
4. Биография и научные достижения отечественных и зарубежных ученых в сфере управления персоналом, их вклад в развитие ресурсного подхода (свободный выбор персоналий).
5. Управленческие компетенции менеджеров (По статье Балакиревой С.М. «Управленческие компетенции менеджеров как условие повышения конкурентоспособности внешнеторговых организаций» в журнале «Российский внешнеэкономический вестник». 2012. № 10. С. 54-60).

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-1.1	способность анализировать современные международные практики управления персоналом, определять приоритеты, цели и задачи кадровой политики в сфере формирования и развития кадрового потенциала организации, а также использовать отечественный и зарубежный опыт

			управления персоналом на государственной и муниципальной службе
--	--	--	---

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-1.1 – способность анализировать современные международные практики управления персоналом, определять приоритеты, цели и задачи кадровой политики в сфере формирования и развития кадрового потенциала организации, а также использовать отечественный и зарубежный опыт управления персоналом на государственной и муниципальной службе	<p>Знает современные международные практики управления персоналом.</p> <p>Определяет приоритеты, цели и задачи кадровой политики в сфере формирования и развития кадрового потенциала организации.</p> <p>Определяет возможности использования отечественного и зарубежного опыта управления персоналом на государственной и муниципальной службе.</p>	<p>Продемонстрировано всестороннее знание современных международных практик управления персоналом.</p> <p>Конкретно определены приоритеты, цели и задачи кадровой политики в сфере формирования и развития кадрового потенциала организации.</p> <p>Аргументировано определены возможности использования отечественного и зарубежного опыта управления персоналом на государственной и муниципальной службе.</p>

#### 4.3.2 Типовые оценочные средства

##### Вопросы к экзамену:

1. Исторический опыт управления персоналом: дореволюционный период, советский период, новейшая история.
2. Зарубежные классические концепции управления персоналом и их влияние на отечественную практику.
3. Основные подходы к созданию организаций за рубежом.
4. Уровни анализа системы управления персоналом в организациях.
5. Диагностика эффективности hr-службы и hr-процессов в организациях.
6. Ключевые задачи hr-службы в иностранных и отечественных компаниях.
7. Система управления человеческими ресурсами в организациях разного типа и основные риски.
8. Ресурсный подход к управлению персоналом как наиболее востребованный подход в современных условиях.
9. Содержание ресурсной концепции. Соотношение понятий «ресурс», «потенциал» и «компетентность».
10. Ключевая компетенция корпорации (концепция К.К. Прахалада и Г. Хамела).
11. Ресурсная модель оценки управленческого персонала.
12. Ресурсная концепция и задачи российских компаний.
13. Внутренние и внешние ресурсы организации.
14. Корпоративная культура как ресурс развития компании.

15. Ключевые положения компетентностного подхода, история его становления и перспективы развития.
16. Основные подходы к составлению модели компетенций.
17. Средства оценки персонала на основе компетентностного подхода: метод описания должности (job description) и метод описания требований должности (job specification).
18. Методики описания работ, позволяющих составлять профили требуемых компетенций (опросники CMQ, PAQ, FJA, JEI и др.).
19. Модель «Большая пятерка».
20. Модель компетенций «20 граней».
21. Модель компетенций SHL.
22. Особенности комплексной оценки персонала в зарубежных компаниях.
23. Основные элементы комплексной оценки и их взаимосвязь.
24. Интеграция отечественного и зарубежного опыта в оценке персонала.
25. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки персонала.
26. Особенности проведения интервью по компетенциям.
27. Адаптация зарубежных тестовых методик к российской практике.
28. Анализ результатов оценки персонала.
29. Понятие «управление талантами».
30. Основные составляющие системы управления талантами.
31. Характеристика талантов в организации по данным компании Hudson.
32. Отличия между процессами формирования кадрового резерва в организации и управлением талантами.
33. Модели государственной службы за рубежом (открытая, закрытая, особые модели).
34. Нормативно-правовое регулирование деятельности государственных служащих. Тенденции развития государственной службы за рубежом.
35. Принцип меритократии в управлении персоналом государственной службы за рубежом.
36. Системы отбора и оценки персонала в государственных учреждениях и службах в зарубежных странах: Великобритания.
37. Системы отбора и оценки персонала в государственных учреждениях и службах в зарубежных странах: США.
38. Системы отбора и оценки персонала в государственных учреждениях и службах в зарубежных странах: Канада.
39. Системы отбора и оценки персонала в государственных учреждениях и службах в зарубежных странах: Испания, Австралия, Аргентина, Мексика.
40. Системы отбора и оценки персонала в государственных учреждениях и службах в зарубежных странах: Германия, Венгрия.
41. Определение значимости изучения зарубежного опыта для становления российской государственной службы.
42. Необходимость творческого использования мировой практики государственного управления с учетом российской специфики.

### **Примеры практических задач на экзамен**

1. Что такое ситуационный подход в управлении персоналом?
2. Опишите основные характеристики самообучающихся компаний.
3. Дайте понятие и перечислите характеристики человеческих ресурсов организации.
4. Опишите модель личностных черт «Большая пятерка».
5. Опишите модель компетенций «20 граней».
6. В чем проявляются основные особенности метода ассессмент-центр.

7. Опишите особенности методов Executive Search и Head Hunting.
8. Опишите преимущества и недостатки методов мотивации персонала на основе KPI.
9. Что такое поведенческие риски
10. Раскройте понятие «управление талантами».
11. Опишите роль профсоюзных организаций в управлении персоналом.
12. Основные принципы и методические приемы комплексной оценки персонала.

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.

6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;
- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;
- оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов;
- 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

#### 4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

### 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

### **Методические указания по самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:**

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Список вопросов для самостоятельной подготовки (самопроверки) находится в разделе 4.2.

### **Методические указания по подготовке к опросу**

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

### **Краткие методические указания по написанию реферата:**

Реферат является самостоятельной практической работой студента. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 10 до 15 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – Times New Roman, для заголовков допускается использование шрифта Arial. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1. Основная литература**

1. Иванова-Швец Л.Н. Международные аспекты управления персоналом: учебное пособие. – М.: Евразийский открытый институт, 2011. – 188 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/10719>

2. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие / РАНХиГС при Президенте РФ. – М.: Дело, 2013. – 379 с.

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Лайкер Д. Дао Toyota. 14 принципов менеджмента ведущей компании мира / пер. с англ. – 5-е изд. – М.: Альпина Паблишерз, 2010. – 509 с.

2. Минаева Н.Л. Управление персоналом: курс лекций. – М.: Экон-информ, 2012. – 171 с.

3. Харченко Н.П. Современные модели управления персоналом: сравнительный анализ российского и зарубежного опыта // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2015. – № 5 (50). – С. 144–147. – Электронный ресурс: <http://elibrary.ru/download/60779855.pdf>

4. Horwitz F., Budhwar P., Morley M. J. Future trends in human resource management in emerging markets // Handbook of Human Resource Management in Emerging Markets. – 2015. – Т. 470.

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

1. Антонов И.Ю. Стратегия и методология инновационного развития: зарубежный и отечественный опыт [Электронный ресурс]. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. – 159 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514157>

2. Десслер, Г. Управление персоналом / пер. с англ. – 2-е изд. (эл.). – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013. – 799 с.

3. Кузнецов Ю.В., Мелякова Е.В. Теория организации: учебник. – М.: Юрайт, 2013. – 365 с.

4. Социология организаций / С.А. Барков, В.И. Зубков. – М.: Юрайт, 2013. – 395 с.

5. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 256 с.

### **6.4. Нормативные правовые документы**

1. Конституция Российской Федерации (с гимном России). – М.: Проспект, 2015. – 32 с.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (действующая редакция).

3. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" "Российская газета", N 47, 07.03.2007

4. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" "Российская газета", N 162, 31.07.2004

### **6.5. Интернет-ресурсы**

1. <http://rosmintrud.ru> - Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации –

2. [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru) / – Российская национальная библиотека

3. [www.nns.ru](http://www.nns.ru) / – Национальная электронная библиотека

4. [www.rsi.ru](http://www.rsi.ru) / – Российская государственная библиотека

5. [www.busineslearning.ru](http://www.busineslearning.ru) / – Система дистанционного бизнес образования

6. <http://www.consultant.ru/> – Консультант плюс

7. <http://www.garant.ru/> – Гарант



8. [www.isras.rssi.ru](http://www.isras.rssi.ru) (официальный сайт журнала «Социологические исследования»)
9. [www.mintrud.ru](http://www.mintrud.ru) (сайт Министерства труда и социального развития Российской Федерации)
10. [www.AUP.ru](http://www.AUP.ru) (Административно-управленческий портал)
11. [www.ilo.ru](http://www.ilo.ru) (официальный сайт Международной организации труда)
12. <http://www.hrm.ru> (специализированный сайт для HR-менеджеров)
13. <http://www.jod-today.ru> (сайт газеты «Работа для Вас»)
14. <http://www.personal-mix.ru> (научно-практический журнал по управлению персоналом «Персонал МИКС»)
15. <http://www.kadrovik.ru> (электронная версия журнала «Справочник кадровика»)
16. [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru) (электронная версия журнала «Управление персоналом»)
17. [www.uptp.ru](http://www.uptp.ru) (сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления»)
18. [www.chelt.ru](http://www.chelt.ru) (сайт журнала «Человек и труд»)

#### 6.6. Иные источники

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. – М., 2012. – 240 с.
2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 352 с.
3. Красноженова Г.Ф., Симонин П.В. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособие. – М.: ИФРА-М, 2014. – 159 с.
4. Синягин Ю.В. Личностно-профессиональные факторы успешности карьеры современных государственных служащих // Мир психологии. – 2010. – № 4. – С. 226–240.
5. Синягин Ю.В. Ориентации в организационно-командном поведении и индивидуальные карьерные стратегии // Акмеология. – 2011. – № 1. – С. 16–25.

#### 7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: [www.nns.ru](http://www.nns.ru); Российская государственная библиотека. URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru); Российская национальная библиотека. URL: [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru); Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>