

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

Институт общественных наук
Школа публичной политики и управления
Кафедра международного менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой международного
менеджмента

Протокол от «1» апреля
2016 г.
№ 2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ОД.4 Управление человеческими ресурсами в глобальном мире
(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

38.04.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки (специальности))

«Международный бизнес. Международная англоязычная магистратура»
(направленность (профиль))

Магистр
(квалификация)

Очная
(форма обучения)

Год набора – 2017 г.

Москва, 2017 г.

Автор–составитель:

к.э.н. Свищев А. В.

Декан факультета

международных программ

ИОН РАНХиГС

Перепелица М.А.

СОДЕРЖАНИЕ

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

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ОД.4 Управление человеческими ресурсами в глобальном мире обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

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.

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Составление и оформление управленческой документации. Анализ информации и подготовка информационно-аналитических материалов. Организация деловых контактов и протокольных мероприятий.	ПК-7.2	Обучающийся умеет 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.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Объем дисциплины: 72/2 54/2

Контактная работа: 24/18

Лекции 4/3

Лабораторные работы

Практические занятия 20/15

Самостоятельная работа 12/9

Место дисциплины в структуре ОП ВО

индекс и наименование дисциплины: Б1.В.ОД.4 Управление человеческими ресурсами в глобальном мире

курс(ы), семестр(ы) или триместр(ы) ее освоения в соответствии с учебным планом: 1 курс 2 семестр

дисциплина реализуется после изучения:

Б1.В.ОД.1 Анализ глобальных стратегий

дисциплина реализуется перед изучением:

Б1.В.ОД.12 Графика в менеджменте

форма(ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: Экзамен

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации*
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ*	КС Р		
Тема 1	Стратегическое управление человеческими ресурсами в глобальном мире		2/1,5		4/3		2/1,5	Д
Тема 2	Система управления кадрами в организации		2/1,5		4/3		2/1,5	Д
Тема 3	Управление кадрами в глобальном мире:				6/4,5		4/3	Д
Тема 4	Эффективное управление кадрами:				6/4,5		4/3	Д
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего:		72/2 54/2	4/3		20/15		12/9	36/27

*Примечание – диспут (Д)

Содержание дисциплины

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.

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 используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

При проведении занятий лекционного типа: диспут

при проведении занятий семинарского типа: диспут

4.1.2. Экзамен (зачет) проводится с применением следующих методов (средств): Экзамен в форме презентации

4. 2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

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.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

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.

4.3.2 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.

Шкала оценивания.

Показатель оценивания	Критерий оценивания
Обучающийся умеет 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.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Не умеет 2. В целом успешно, но не систематически осуществляемые умения 3. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения 4. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения 5. Сформированное умение

Баллы (рейтинговой оценки), %	Оценка	Требования к знаниям
100-81	5, «отлично»	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает его на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.
80-61	4, «хорошо»	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.
60-41	3, «удовлетво- рительно»	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом.
40-0	2, «неудовлет- ворительно»	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали не высокую степень овладения программным материалом по минимальной планке.

45-100	Зачет	- Курс полностью освоен. Студент показывает хороший стандартный уровень знаний всех аспектов, использует терминологию и словообразование и хорошо применяет теорию к решению задач.
0 - 44	Незачет	- Студент не подготовлен и не может показать достаточного знания материала курса.

4.4. Методические материалы

Критерии оценки презентации:

Содержание

Точность и достоверность представляемых фактов и доказательств (как устно, так и визуально)

Соответствие презентации заявленной теме, убедительность

Использование адекватных источников, корректные ссылки на источники

Качество аргументации

Ясность формулировок и запоминаемость ключевых положений

Очевидность связи между фактами и положениями теории, критическая оценка доказательств

Проведение границы между фактами и чьим-либо мнением, учет альтернативных точек зрения

Построение

Упорядоченность, аккуратность при цитировании источников

Соответствие поставленной задаче, четкое понимание вопросов, о которых идет речь

Гладкость изложения

Стиль

Включенность в процесс и энергичность (удерживание внимания аудитории)

Поддержание дискуссии (вопросы к аудитории)

Быстрое реагирование на вопросы аудитории

Спонтанность (редкое использование опорных заметок, без зачитывания вслух)

Техничность

Зрительный контакт со всей аудиторией, выражение лица

Речь (полные предложения, отсутствие междометий (мм, как, ну, в общем...))

Жестикуляция, движения тела, отсутствие волнения

Использование визуальных средств (доска, компьютерная графика, и т.д.)

Голос (тональность, громкость, скорость, четкая дикция)

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Необходимо структурировать работу в аудитории, чтобы поощрить активное участие студентов. Работа состоит из обсуждений кейсов, наряду с презентациями отдельных слушателей курса, а также обычными лекциями и презентациями.

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

6.1. 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>.

6.2. Дополнительная литература.

1. Mutsuddi, Indranil. Managing Human Resources in the Global Context, New Age International, 2011. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/ranepa-ebooks/detail.action?docID=3017442>.
2. OD, Network. Handbook for Strategic HR : Best Practices in Organization Development from the OD Network, AMACOM, 2012. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/ranepa-ebooks/detail.action?docID=1043643>.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

6.4. Нормативные правовые документы.

6.5. Интернет-ресурсы.

6.6. Иные источники.

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

Для проведения лекционных и практических занятий необходимо следующее оборудование: доска, маркеры, компьютер и проектор.