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

Институт государственной службы и управления

Кафедра зарубежного регионоведения и международного сотрудничества

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры зарубежного регионоведения и международного сотрудничества
Протокол от «25» июня 2019 г. № 11

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 Модуль «Управление проектами»
Б1.В.04.ДВ.08.04 Управление человеческими ресурсами (International human resource management) (International human resource management)

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

Упр.чел.рес. InHRm

(краткое наименование дисциплины)

41.03.01 Зарубежное регионоведение

(код, наименование направления подготовки)

Управление международными проектами и программами
(российско-испанская программа с углубленным изучением иностранных языков)

(направленность (профиль))

бакалавр

(квалификация)

очная

(форма обучения)

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

Автор–составитель:

кандидат географических наук, доцент, доцент кафедры зарубежного регионоведения и международного сотрудничества Голубченко И.В.

Заведующий кафедрой

Декан факультета международного регионоведения и регионального управления, доктор социологических наук, доцент Комлева В.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине , соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы....4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО....4
3. Содержание и структура дисциплины 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 18
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 20
6.1. Основная литература....20
6.2. Дополнительная литература....21
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы....21
6.4. Нормативные правовые документы....21
6.5. Интернет-ресурсы....22
6.6. Иные источники....22
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы....23

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

1.1 Дисциплина Б1.В.04.ДВ.08.04 Управление человеческими ресурсами (International human resource management) обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ДПК-4	Способен применять знания теории управления, управления проектами, системного, программно-целевого подходов в международной деятельности	ДПК-4.2	Способность осваивать знания по экономическому обеспечению управления проектами в международной деятельности.

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
участвовать в разработке стратегий международного сотрудничества стран и регионов; разрабатывать концепции, планы и графики реализации проектов и программ	ДПК-4.2	на уровне знаний: демонстрирует знания общих принципов проектного финансирования
		на уровне умений: анализирует примеры сделок проектного финансирования
		на уровне навыков: владеет навыками финансового моделирования проектов

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.04.ДВ.08.04 Управление человеческими ресурсами (International human resource management) составляет 2 зачётные единицы, 72 часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 48 часов: лекции – 16 часов, практические занятия – 32 часа. Самостоятельная работа составляет 24 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.04.ДВ.08.04 Управление человеческими ресурсами (International human resource management) предусмотрена на 3 курсе в 6 семестре.

Б1.В.04.ДВ.08.04 Управление человеческими ресурсами (International human resource management) входит в дисциплины по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)».

В содержательном плане дисциплина опирается на Б1.В.04.01 Теория управления (5 семестр), Б1.В.04.ДВ.06.01 Управление проектами (5 семестр), Б1.В.04.ДВ.06.02 Управление проектами и программами (Project and programme management) (5 семестр), Б1.В.04.ДВ.06.03 Проектные ресурсы (5 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Теоретические основы управления человеческими ресурсами территорий.Theoretical foundations of human resource management in territories	11	4		4		3	О
Тема 2	Модели управления человеческими ресурсами. Human resource management models	9	2		4		3	О
Тема 3	Подходы к управлению человеческими ресурсами территорий/ Approaches to managing human resources of territories	9	2		4		3	О
Тема 4	Система управления человеческими ресурсами. Основные подсистемы управления человеческими ресурсами территорий. Human resource management system. Main subsystems of territories ' human resource management	9	2		4		3	О
Тема 5	Экономические методы управления человеческими ресурсам территорий/ Economic methods of managing human resources of territories	10	2		4		4	О
Тема 6	Политико-правовые методы управления человеческими ресурсам территорий. Political and legal methods of managing human resources of territories.	12	2		6		4	О
Тема 7	Тенденции и подходы к развитию методов управления человеческими ресурсами территорий/ Trends and approaches to the development of	12	2		6		4	О, Р

	human resource management methods in territories							
Промежуточная аттестация								За
	Всего:	72	16		32		24	

Примечание:
*** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), реферат (Р)*
**** - формы промежуточной аттестации: зачет (За).*

Содержание дисциплины

Тема 1 Теоретические основы управления человеческими ресурсами территорий.Theoretical foundations of human resource management in territories

Объективные предпосылки появления теории человеческих ресурсов. Роль и значение процессного, системного и ситуационного подхода в развитии теории человеческих ресурсов. Специфика человеческих ресурсов как объекта управления в отличие от всех других видов ресурсов (материальных, финансовых, информационных и др.). Человеческий капитал, социальный капитал и человеческие ресурсы в интерпретации отечественных ученых. Концепция управления человеческими ресурсами. Концепция организационной культуры и ее значение для практики управления человеческими ресурсами.

Objective prerequisites for the emergence of the theory of human resources. The role and significance of the process, system and situational approach in the development of the theory of human resources. Specificity of human resources as an object of management in contrast to all other types of resources (material, financial, information, etc.). Human capital, social capital and human resources in the interpretation of domestic scientists. Concept of human resource management. The concept of organizational culture and its significance for the practice of human resource management.

Тема 2 Модели управления человеческими ресурсами. Human resource management models

Понятие модели и моделировании в менеджменте.

Японская модель управления человеческими ресурсами. Поведенческие модели: Усовершенствование профессиональных навыков сотрудников. Улучшение мотивации. Гибкая производственная среда. Дисциплина на производстве. Перенос акцента на командную работу. Организационное единство. Низкая текучесть кадров. Сотрудничество между руководством и трудящимися.

Американская модель управления человеческими ресурсами. Гарвардская модель управления человеческими ресурсами: Теория заинтересованных лиц. Ситуационные факторы. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами – модель 4С (русский эквивалент – 4К): корпоративная преданность, компетентность, командная согласованность, корпоративная эффективность с точки зрения затрат.

Особенности российской модели управления человеческими ресурсами.

The concept of model and modeling in management.

Japanese model of human resource management. Behavioral models: Improving professional skills of employees. Improved motivation. Flexible production environment. Discipline in the workplace. Shift the focus to teamwork. Organizational unity. Low staff turnover. Cooperation between management and workers.

The American model of human resource management. The Harvard model of human resource management: stakeholder Theory. Situational factors. Human resource management performance assessment-model 4C (Russian equivalent-4K): corporate loyalty, competence, team consistency, corporate cost effectiveness.

Features of the Russian model of human resource management

Тема 3 Подходы к управлению человеческими ресурсами территорий/ Approaches to managing human resources of territories

Подходы к развитию персонала: традиционный и современный. Современные концепции развития персонала: концепция обучающейся организации (Learning Organization Concept), корпоративный университет (Corporate University), управление знаниями (Knowledge Management), управление талантами (Talent Management).

Формирование кадрового резерва организации: понятие, основные цели. Структура кадрового резерва: стратегический резерв, оперативный резерв, резерв молодых специалистов (hi-po). Преемники и дублеры. Нетрадиционные подходы к развитию персонала: «FISH» философия, Sign spinning.

Approaches to personnel development: traditional and modern. Modern concepts of personnel development: learning Organization Concept, corporate University, knowledge Management, Talent Management.

Formation of the organization's personnel reserve: the concept, the main goal. The structure of the personnel reserve: strategic reserve, operational reserve, reserve of young specialists (hi-po). Successors and understudies. Non-traditional approaches to staff development: "FISH" philosophy, Sign spinning.

Тема 4 Система управления человеческими ресурсами. Основные подсистемы управления человеческими ресурсами территорий. Human resource management system. Main subsystems of territories ' human resource management

Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами: понятие, стадии, характеристика этапов. Цели и функции управления человеческими ресурсами. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами. Кадровое и документационное обеспечение управления человеческими ресурсами на предприятии. Нормативно-методическое обеспечение и информационное и техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

Organizational design of a human resource management system: concept, stages, characteristics of stages. Goals and functions of human resource management. Organizational structure of the human resource management system. Personnel and documentation support of human resources management at the enterprise. Normative and methodological support and information and technical support of the human resource management system.

Тема 5 Экономические методы управления человеческими ресурсам территорий/ Economic methods of managing human resources of territories

Человеческие ресурсы как объект управления в условиях инновационной экономики. Универсальные принципы современного механизма управления человеческими ресурсами (УЧР). Объективные предпосылки формирования новых моделей УЧР. Управление по результатам. Управление посредством мотивации. Рамочное управление. управление посредством делегирования. Модель управления Бад-Гарцбургская. Партисипативное управление. Предпринимательское управление. Принципы современной концепции УЧР. Методы построения систем управления человеческими ресурсами организации. Цикл менеджмента человеческих ресурсов и функция менеджера. Кластерный подход в управлении управления человеческими ресурсами организации.

Human resources as an object of management in an innovative economy. The universal principles of the modern mechanism of human resource management (HRM). Objective prerequisites for the formation of new HRM models. The management of the results. Management through motivation. Framework management. management by delegation. The bad Harzburg management model. Participatory management. Business management. Principles of the modern HRM concept. Methods for building the organization's human resource management systems. Cycle of human resource management and the function Manager. Cluster approach in the management of human resource management of the organization.

Тема 6 Политико-правовые методы управления человеческими ресурсам территорий. Political and legal methods of managing human resources of territories.

Понятия «стратегия управления человеческими ресурсами» и «политика управления человеческими ресурсами (кадровая политика)» организации. Общая стратегия организации и стратегия управления человеческими ресурсами: варианты взаимосвязи. Основные этапы и особенности разработки стратегии управления человеческими ресурсами. Классификации стратегий управления человеческими ресурсами.

Стратегические и операционные аспекты в разработке кадровых решений в системе управления ЧР. Основные факторы, определяющие стратегию управления ЧР. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления её ЧР.

The concepts of "human resource management strategy" and "human resource management policy (HR policy)" of the organization. The overall strategy of the organization and the strategy of human resource management: options for the relationship. The main stages and features of developing a human resource management strategy. Classification of human resource management strategies.

Strategic and operational aspects in the development of HR solutions in the HR management system. The main factors that determine the control strategy of the Czech Republic. Strategic management of an organization as a prerequisite for strategic management of its HR.

Тема 7 Тенденции и подходы к развитию методов управления человеческими ресурсами территорий/ Trends and approaches to the development of human resource management methods in territories

Административные методы управления человеческими ресурсами (УЧР) : организационное воздействие; распорядительное воздействие; приказ; распоряжение; указания и инструкции. Экономические методы УЧР: материальное стимулирование и участие в прибылях через приобретение ценных бумаг (акций, облигаций) организации. Социально – психологические методы УЧР: создание творческой атмосферы в коллективе, удовлетворение культурных и духовных потребностей. Количественные методы управления УЧР: «продукт» количественного подхода в управлении, направленный на повышение обоснованности принимаемых управленческих решений.

Демографическая ситуация в РФ (на примере края, области, города). Основные положения демографической политики РФ. Типы воспроизводства населения, их характеристика. Особенности современного этапа воспроизводства населения. Трудовая миграция: причины, классификация видов и форм миграции.

Социально-трудовые отношения: аспекты, элементы, характеристика типов. Рынок труда и занятость. Безработица: формы и характеристики. Особенности регулирование процессов на рынке труда в современных условиях. Механизмы гибкости российского рынка труда. Российская модель рынка труда: основные институциональные и функциональные характеристики. Экономические и социальные последствия функционирования российской модели рынка труда. Возможные сценарии модернизации. Система защиты от безработицы и её влияние на УЧР. Образовательная структура населения и занятых: уровень, динамика, особенности. Новая модель образования как образования в течение жизни. Направления развития российского профессионального образования.

Administrative methods of human resource management (HRM): organizational impact; administrative impact; order; order; instructions and instructions. Economic methods of HRM: material incentives and participation in profits through the purchase of securities (shares, bonds) of the organization. Socio-psychological methods of HRM: creating a creative atmosphere in the team, meeting cultural and spiritual needs. Quantitative methods of HRM management: the "product" of a quantitative approach to management aimed at improving the validity of management decisions.

Demographic situation in the Russian Federation (using the example of a province, region, or

city). Main provisions of the demographic policy of the Russian Federation. Types of population reproduction, their characteristics. Features of the modern stage of population reproduction. Labor migration: causes, classification of types and forms of migration.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.04.ДВ.08.04 Управление человеческими ресурсами (International human resource management) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Теоретические основы управления человеческими ресурсами территорий	опрос
Тема 2	Модели управления человеческими ресурсами	опрос
Тема 3	Подходы к управлению человеческими ресурсами территорий	опрос
Тема 4	Система управления человеческими ресурсами. Основные подсистемы управления человеческими ресурсами территорий	опрос
Тема 5	Экономические методы управления человеческими ресурсам территорий	опрос
Тема 6	Политико-правовые методы управления человеческими ресурсам территорий	опрос
Тема 7	Тенденции и подходы к развитию методов управления человеческими ресурсами территорий	Опрос, защита реферата

4.1.2. Зачет 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 с докладами,
- участие в обсуждении докладов.
Критерии оценивания доклада (в ходе опроса, дискуссии, защиты реферата):
- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.
Критерии оценивания реферата:
- уровень теоретических знаний,
- способность ориентироваться в представленном материале и выделять главное,
- способность делать выводы и аргументированно отстаивать собственную точку зрения с опорой на практическую деятельность, статистические данные и пр.,
- грамотность, культура речи,

- соответствие технических требованиям,
- сдача реферата в установленный срок.

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, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам защиты реферата.

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

Вопросы темы для подготовки к опросам (дискуссиям) (темы докладов):

Тема 1 Теоретические основы управления человеческими ресурсами территорий. Theoretical foundations of human resource management in territories

1. Роль и значение процессного, системного и ситуационного подхода в развитии теории человеческих ресурсов.
2. Специфика человеческих ресурсов как объекта управления в отличие от всех других видов ресурсов (материальных, финансовых, информационных и др.).
3. Человеческий капитал, социальный капитал и человеческие ресурсы в интерпретации отечественных ученых. Концепция управления человеческими ресурсами.
4. Концепция организационной культуры и ее значение для практики управления человеческими ресурсами.

1. the Role and significance of the process, system and situational approach in the development of the theory of human resources.

2. Specificity of human resources as an object of management in contrast to all other types of resources (material, financial, information, etc.).

3. Human capital, social capital and human resources in the interpretation of domestic scientists. Concept of human resource management.

4. The concept of organizational culture and its implications for the practice of human resource management.

Тема 2 Модели управления человеческими ресурсами. Human resource management models

1. Японская модель управления человеческими ресурсами.
2. Американская модель управления человеческими ресурсами.
3. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами – модель 4С (русский эквивалент – 4К): корпоративная преданность, компетентность, командная согласованность, корпоративная эффективность с точки зрения затрат.
4. Особенности российской модели управления человеческими ресурсами.

1. Japanese model of human resource management.

2. The American model of human resource management.

3. Evaluating the effectiveness of human resource management-model 4C (Russian equivalent-4K): corporate loyalty, competence, team consistency, corporate cost effectiveness.

4. Features of the Russian model of human resource management.

Тема 3 Подходы к управлению человеческими ресурсами территорий. Approaches to managing human resources of territories

1. Современные концепции развития персонала: концепция обучающейся организации (Learning Organization Concept), корпоративный университет (Corporate University), управление знаниями (Knowledge Management), управление талантами (Talent Management).
2. Формирование кадрового резерва организации: понятие, основные цели.

3. Структура кадрового резерва: стратегический резерв, оперативный резерв, резерв молодых специалистов (hi-po). Преемники и дублеры.
4. Нетрадиционные подходы к развитию персонала: «FISH» философия, Sign spinning.

1. Modern concepts of personnel development: learning Organization Concept, corporate University, knowledge Management, Talent Management.
2. Formation of the organization's personnel reserve: the concept, the main goal.
3. structure of the personnel reserve: strategic reserve, operational reserve, reserve of young specialists (hi-po). Successors and understudies.
4. non-Traditional approaches to staff development: "FISH" philosophy, Sign spinning.

Тема 4 Система управления человеческими ресурсами. Основные подсистемы управления человеческими ресурсами территорий. Human resource management system. Main subsystems of territories ' human resource management

1. Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами
2. Цели и функции управления человеческими ресурсами.
3. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами.
4. Кадровое и документационное обеспечение управления человеческими ресурсами
5. Нормативно-методическое обеспечение и информационное и техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

1. Organizational design of the human resource management system
2. Goals and functions of human resource management.
3. Organizational structure of the human resource management system.
4. HR and documentation support for human resource management
5. Normative and methodological support and information and technical support of the human resource management system.

Тема 5 Экономические методы управления человеческими ресурсам территорий. Economic methods of managing human resources of territories

1. Человеческие ресурсы как объект управления в условиях инновационной экономики.
2. Управление по результатам. Управление посредством мотивации. Рамочное управление. управление посредством делегирования.
3. Модель управления Бад-Гарцбургская. Партисипативное управление. Предпринимательское управление. Принципы современной концепции УЧР.
4. Методы построения систем управления человеческими ресурсами организации.
5. Кластерный подход в управлении управления человеческими ресурсами организации.

1. Human resources as an object of management in an innovative economy.
2. The management of the results. Management through motivation. Framework management. management by delegation.
3. the bad Harzburg management Model. Participatory management. Business management. Principles of the modern HRM concept.
4. Methods of building human resource management systems of the organization.
5. Cluster approach in the management of human resources management of the organization.

Тема 6 Политико-правовые методы управления человеческими ресурсам территорий. Political and legal methods of managing human resources of territories

1. Понятия «стратегия управления человеческими ресурсами» и «политика управления человеческими ресурсами (кадровая политика)» организации.
2. Основные этапы и особенности разработки стратегии управления человеческими ресурсами.
3. Классификации стратегий управления человеческими ресурсами.

4. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления её ЧР.

1. the Concepts of "human resource management strategy" and "human resource management policy (HR policy)" of the organization.
2. the Main stages and features of developing a human resource management strategy.
3. Classification of human resource management strategies.
4. Strategic management of an organization as a prerequisite for strategic management of its HR.

Тема 7 Тенденции и подходы к развитию методов управления человеческими ресурсами территорий. Trends and approaches to the development of human resource management methods in territories

1. Административные методы управления человеческими ресурсами
2. Экономические методы УЧР
3. Социально – психологические методы УЧР
4. Количественные методы управления УЧР
5. Основные положения демографической политики РФ.
6. Рынок труда и занятость.
7. Образовательная структура населения и занятых: уровень, динамика, особенности.

1. Administrative methods of human resource management
2. Economic methods uchr
3. Socio-psychological methods of HR management
4. Quantitative methods of HR management
5. Main provisions of the demographic policy of the Russian Federation.
6. Labour market and employment.
7. Educational structure of the population and employed: level, dynamics, features.

Примерные темы для написания рефератов:

1. Основные этапы эволюции теории управления персоналом.
2. Теория «человеческого капитала».
3. Теория самообучающейся организации.
4. Концепция управления человеческими ресурсами.
5. Концепция организационной культуры и ее значение для практики управления человеческими ресурсами.
6. Концепция командного менеджмента.
7. Концепция стратегического управления человеческими ресурсами.
8. Практика управления человеческими ресурсами в ФРГ.
9. Особенности управления человеческими ресурсами в Великобритании.
10. Американская модель управления человеческими ресурсами.
11. Развитие управления человеческими ресурсами в российских организациях в условиях модернизации экономики.
12. Роль Международной организации труда в развитии управления человеческими ресурсами на современном этапе.
13. Государственная система управления трудовыми ресурсами в РФ.
14. Государственная кадровая политика в РФ.
15. Принципы и методы управления человеческими ресурсами.
16. Структура системы управления человеческими ресурсами на промышленном предприятии.
17. Особенности управления человеческими ресурсами в малом бизнесе.
18. Принципы и методы проектирования оргструктуры управления человеческими ресурсами.
19. Информационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами.
20. Правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами

Sample topics for writing essays:

1. the Main stages of the evolution of the theory of personnel management.
2. The theory of "human capital."
3. Theory of self-learning organization.
4. The concept of human resource management.
5. The concept of organizational culture and its implications for the practice of human resource management.
6. The concept of team management.
7. The concept of strategic human resource management.
8. The practice of human resource management in Germany.
9. Features of human resource management in the UK.
10. the American model of human resource management.
11. Development of human resource management in Russian organizations in the context of economic modernization.
12. The role of the International labour organization in the development of human resource management at the present stage.
13. State system of labor resources management in the Russian Federation.
14. State personnel policy in the Russian Federation.
15. Principles and methods of human resource management.
16. Structure of the human resource management system in an industrial enterprise.
17. Features of human resource management in small businesses.
18. Principles and methods of designing the organizational structure of human resource management.
19. Information support of the human resource management system.
20. Legal support of the human resource management system

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
ДПК-4	Способен применять знания теории управления, управления проектами, системного, программно-целевого подходов в международной деятельности	ДПК-4.2	Способность осваивать знания по экономическому обеспечению управления проектами в международной деятельности.

Этап освоения компетенции	**Показатель оценивания**	**Критерий оценивания**
ДПК-4.2 Способность осваивать знания по экономическому	Формулирование целей, задач и результата проекта, описание структуры проекта, среды реализации, конкурентов,	Продемонстрированы знания по экономическому обеспечению управления проектами Предложен проект в сфере

обеспечению управления проектами в международной деятельности	возможностей и рисков, связанных с внешними и внутренними факторами, описание элементов и участников проекта	международной деятельности

4.3.2 Типовые оценочные средства

Примерные вопросы к зачету

1. Содержание современных концепций управления человеческими ресурсами территории
2. Эволюция становления концепции управления ЧР, её содержание и принципиальное отличие.
3. Формирование человеческих ресурсов. Динамика численности населения: демографический аспект
4. Демографическая ситуация в РФ (на примере края, области, города). Основные положения демографической политики РФ.
5. Типы воспроизводства населения, их характеристика. Особенности современного этапа воспроизводства населения.
6. Трудовая миграция: причины, классификация видов и форм миграции.
7. Социально-трудовые отношения: аспекты, элементы, характеристика типов.
8. Рынок труда и занятость. Безработица: формы и характеристики.
9. Особенности регулирование процессов на рынке труда в современных условиях.
10. Стратегические и операционные аспекты в разработке кадровых решений в системе управления ЧР.
11. Основные факторы, определяющие стратегию управления ЧР.
12. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления её ЧР.
13. Классификация методов управления ЧР
14. Административные и организационно-управленческие методы управления человеческими ресурсами
15. Экономические методы управления человеческими ресурсами
16. Системный подход к управлению человеческими ресурсами
17. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы УЧР.
18. Теория человеческого капитала. Основные элементы, составляющие человеческий капитал современного общества
19. Модели управления ЧР: американская, европейская, японская

Sample questions for the test

1. Content of modern concepts of human resource management in the territory
2. Evolution of the formation of the concept of HR management, its content and fundamental difference.
3. Formation of human resources. Dynamics of population: demographic aspects
4. Demographic situation in the Russian Federation (on the example of the region, region, city). Main provisions of the demographic policy of the Russian Federation.
5. Types of population reproduction, their characteristics. Features of the modern stage of population reproduction.
6. Labor migration: causes, classification of types and forms of migration.
7. Social and labor relations: aspects, elements, characteristics of types.
8. Labour market and employment. Unemployment: forms and characteristics.
9. Features of regulation of processes in the labor market in modern conditions.
10. Strategic and operational aspects in the development of HR solutions in the HR management

system.
11. The main factors that determine the control strategy of the Czech Republic.
12. Strategic management of an organization as a prerequisite for strategic management of its HR.
13. Classification of HR management methods
14. Administrative and organizational management methods of human resources management
15. Economic methods of human resource management
16. Systematic approach to human resource management
17. Regulatory, methodological and legal support of the HRM system.
18. Theory of human capital. The main elements that make up the human capital of modern society
19. HR management Models: American, European, Japanese

Примерные задания к зачету

1. Выберите из предложенных основные характеристики открытой кадровой политики и обоснуйте свой выбор:
а) организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне;
б) применяется набор персонала на ведущие должности с рынка труда при наличии у кандидата необходимой квалификации;
в) организация ориентируется на внутренний наем из числа своих сотрудников или их рекомендации для новых сотрудников;
г) организация тщательно сохраняет такую корпоративную атмосферу, которая позволяет в отсутствие детальной регламентации процедур работы с персоналом управлять им через систему правил и норм;
д) постоянное инновационное воздействие со стороны новых сотрудников.

2. Цели кадрового планирования (выберите правильные варианты и обоснуйте свой выбор):
а) обеспечение производственного процесса организации персоналом с учетом необходимой численности и качества;
б) эффективная организация работы с персоналом как в краткосрочном (комплектование персонала), так и в долгосрочном (развитие персонала) аспектах;
в) организация работы службы управления персоналом.

3. Расположите основные этапы принятия кадровых решений, представленные ниже, в нужной последовательности:
а) оценка альтернатив;
б) определение критериев оценки принимаемых решений;
в) определение возможных альтернатив решения проблемы;
г) осознание необходимости принятия решения;
д) выбор оптимального решения;
е) определение приоритетов (значимость критериев).

4. Расположите названия методов, используемых при принятии решения, определении альтернативных вариантов, в соответствии с их характеристикой:

1) "мозговая атака"; 2) "морфологический анализ"; 3) метод аналогии; 4) "системный анализ".	а) изучение всевозможных комбинаций вариантов организационных решений посредством построения матрицы, 1-й ряд которой разбивает решаемую проблему на более мелкие задачи, 2-й ряд матрицы определяет всевозможные варианты (подходы) ее решения; б) раскрытие составляющих компонентов управления персоналом (целей, функций, организационной структуры, кадров, технических средств управления, информации,

	методов управления работниками и др.), выявление многообразных типов связей этих компонентов между собой и внешней средой и сведение их в единую целостную картину; в) метод коллективного генерирования идей решения творческой задачи, цель которого заключается в сборе большего количества идей посредством поощрении реплик, запрете критики; г) применение организационных форм, которые оправдали себя в функционирующих системах управления персоналом со сходными экономико-организационными характеристиками к рассматриваемой системе.

Sample tasks for the test

1. Choose the main characteristics of an open HR policy from the suggested ones and justify your choice:
a) the organization is transparent to potential employees at any level;
b) recruitment of personnel for leading positions from the labor market is applied if the candidate has the necessary qualifications;
C) the organization focuses on internal recruitment from among its employees or their recommendations for new employees;
d) the organization carefully maintains a corporate atmosphere that allows, in the absence of detailed regulation of procedures for working with personnel, to manage them through a system of rules and regulations;
e) constant innovative impact from new employees.

2. HR planning Goals (choose the right options and justify your choice):
a) providing the production process of the organization with personnel, taking into account the necessary number and quality;
b) effective organization of work with personnel in both short-term (recruitment) and long-term (staff development) aspects;
C) organization of work of the personnel management service.
3. Arrange the main stages of personnel decision-making, presented below, in the appropriate order:
(a) evaluating alternatives;
b) determination of criteria for evaluating decisions made;
C) identification of possible alternatives to solve the problem;
d) awareness of the need to make a decision;
e) choosing the optimal solution;
(e) defining priorities (significance of criteria).
4. Arrange the names of the methods used in making decisions and determining alternatives according to their characteristics:

1) " brain attack"; 2) " morphological analysis"; 3) the method of analogy; 4) "system analysis".	a) study of all possible combinations of options for organizational solutions by building a matrix, the 1st row of which divides the problem to be solved into smaller tasks, the 2nd row of the matrix determines all possible options (approaches) for its solution; b) disclosure of the components of personnel management (goals, functions, organizational structure, personnel, technical management tools, information, methods of employee management, etc.), identification of various types of relationships between these components and the external environment and bringing them into a single holistic picture; C) a method of collective generation of ideas for solving a creative problem, the purpose of which is to collect more ideas by encouraging replicas, prohibiting criticism;

	d) application of organizational forms that have proven themselves in functioning personnel management systems with similar economic and organizational characteristics to the system under consideration.

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 «не зачтено» если обучающийся набрал менее 50 баллов,

- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 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

Студент допускается к зачету с оценкой по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Зачет проводится в форме ответа на вопросы и выполнения практических заданий, представленных в Разделе 4.3.2. Готовиться к зачету с оценкой необходимо последовательно, на протяжении всего периода изучения дисциплины.

Студенту необходимо внимательно изучить и осмыслить содержание вопросов к зачету с оценкой, отраженное в рекомендованных учебниках и других источниках (Интернет-ресурсы, научно-методические журналы и пр.). Структурировать теоретический материал, составить план его представления.

Ответ вопрос и решение практического задания важно излагать с позиции значения для профессиональной деятельности. При этом важно показать знание не только теории вопроса, но и практическое применение.

Результат по сдаче зачета с оценкой объявляется студентам и вносится в экзаменационную ведомость и зачетную книжку. Оценка «неудовлетворительно» проставляется в ведомости.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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.

Методические указания по самостоятельной подготовке 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).

Вопросы для самостоятельной подготовки (самопроверки):

1. Условия трудовой деятельности. Измерение и совершенствование условий труда. Обеспечение безопасности труда в организации.
2. Оценка результатов труда персонала. Методы оценки результатов труда персонала организации.
3. Процесс мотивации трудовой деятельности и его структурные элементы. Мотивационный процесс и его стадии. Ключевые принципы построения мотивационного процесса.

4. Организационная культура и её роль в управлении человеческими ресурсами. Типы организационных культур. Методы управления организационной культурой. Этические проблемы деловых отношений в организации.
5. Управление конфликтами в организации. Виды конфликтов, структура конфликта. Стратегии и способы разрешения конфликтов.
6. Аудит персонала: направления, уровни, виды. Технология проведения аудита персонала.

Questions for self-study (self-assessment):

1. The conditions of employment. Measuring and improving working conditions. Ensuring labor safety in the organization.
2. Assessment of staff performance. Methods for evaluating the performance of the organization's personnel.
3. The process of motivation of labor activity and its structural elements. Motivational process and its stages. Key principles of motivational process construction.
4. Organizational culture and its role in human resource management. Types of organizational cultures. Methods for managing organizational culture. Ethical problems of business relations in the organization.
5. Conflict management in the organization. Types of conflicts, structure of the conflict. Strategies and ways to resolve conflicts.
6. personnel Audit: directions, levels, types. Technology for conducting personnel audits.

Методические указания по подготовке докладов:

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

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

– указывается тема и цель доклада;

– обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

– последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Методические рекомендации по написанию реферата:

Реферат является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан 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 выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. 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. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

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.
Объем реферата 7-15 стр.

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. Акиндинова Н. В. Экономический рост в России с учетом демографических изменений и вклада человеческого капитала / Н.В. Акиндинова, К.С. Чекина, А.М. Яркин // Экономический журнал Высшей школы экономики. - 2017. - № 4. - С. 533-561."
2. Бирман, Л.А. Управление человеческими ресурсами (International human resource management) : учебное пособие / Л.А. Бирман; РАНХиГС при Президенте РФ, Институт бизнеса и делового администрирования. - М. : Дело, 2018. - 345 с.
3. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами (International human resource management): уровни и стадии [Электронный ресурс] : монография / К.Г. Кязимов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 195 с. — 978-5-93441-529-8. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/73627.html
4. Управление человеческими ресурсами (International human resource management) : учебник для академического бакалавриата / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 526 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02990-1. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/79AFA1AC-9149-4896-A375-EA937F6F235B.
5. Управление человеческими ресурсами (International human resource management) : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 212 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-04759-2. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/AB6DD9A6-B667-4865-A3E9-9B5B4D608682.
6. Человеческие ресурсы в инновационной экономике. Ретроспектива и перспектива развития [Электронный ресурс] : коллективная монография / Э.А. Алешаев [и др.]. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Научный консультант, 2018. — 240 с. — 978-5-6040243-4-8. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/75491.html
7. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах : монография / под общ. ред. Р. М. Нижегородцева, С. Д. Резника ; Институт проблем управления РАН, Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - М. : ИНФРА-М, 2017. - 290 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами (International human resource management) : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/450458

2. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами (International human resource management) в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/448310
3. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами (International human resource management): профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/455323
4. Управление человеческими ресурсами (International human resource management) в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 183 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/433211
5. Управление человеческими ресурсами (International human resource management) в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; ответственный редактор С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 245 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/434312
6. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами (International human resource management): современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/bcode/451300

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.].— Электрон. текстовые данные. — М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 152 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html.— ЭБС «IPRbooks»
2. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]/ Л.Г. Дикая [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2007.— 624 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. - № 9. – Ст. 851.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.5. Интернет-ресурсы

1. Базы данных Института научной информации по общественным наукам Российской Академии наук (ИНИОН РАН). Режим доступа: http://www.inion.ru/
2. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ). Режим доступа: http://uisrussia.msu.ru/is4/main.jsp
3. Всероссийский институт научной и технической информации. Режим доступа:http://www2.viniti.ru/index.php?option=com_frontpage&Itemid=83

4. Библиографическая база данных «Вся Россия». Режим доступа: http://www.nilc.ru/ Сайт Российского Совета по международным делам. режим доступа: www.russiancouncil.ru (в разделе библиотека: электронные журналы). Режим доступа: http://russiancouncil.ru/spec/e-magazines/?active_id_10=35#top
5. Информационно-аналитическое агентство ПРАЙМ. Режим доступа: http://1prime.ru/
6. Информационное агентство «Интерфакс». Режим доступа: http://www.interfax.ru/
7. Информационное агентство «Росбалт». Режим доступа: http://www.rosbalt.ru/
8. Информационное агентство REGNUM. Режим доступа: http://www.regnum.ru/
9. Информационное агентство ИТАР-ТАСС. Режим доступа: http://itar-tass.com/
10. Международное информационное агентство «Россия сегодня». Режим доступа: http://ria.ru/
11. Российская академия наук. Режим доступа: http://www.ras.ru/
12. Росстат (Федеральная служба государственной статистики). Режим доступа: http://www.gks.ru/
13. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт Европы Российской академии наук. Режим доступа: http://www.ieras.ru/
14. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт мировой экономики и международных отношений Российской академии наук. Режим доступа: http://www.imemo.ru/

6.6. Иные источники

7. Киселева, Н. Н. Управление пространственными изменениями на региональном и муниципальном уровнях : учебное пособие / Н.Н. Киселева, Э. Маркварт, И.В. Стародубровская; РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2018. - 282 с.
8. Региональная политика : учебное пособие. Ч. 1 / В.В. Комлева [и др.]; Международный издательский центр "Город XXI век". - М., 2017. - 318 с.
9. Региональная экономика и управление развитием территорий : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. Н. Ильина [и др.] ; под общ. ред. Ф. Т. Прокопова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 351 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00236-2. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/799B3536-0F1F-430A-BBA5-098EB6A39F8E.
10. Региональное управление и территориальное планирование в 2 ч. Часть 1. : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Н. Шедько [и др.] ; под ред. Ю. Н. Шедько. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 205 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04763-9. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/E840221A-0807-41B5-A50F-B6F19ED064DF.
11. Региональное управление и территориальное планирование в 2 ч. Часть 2. : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Н. Шедько [и др.] ; под ред. Ю. Н. Шедько. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 302 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04764-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/3B12E463-0308-4BAA-8E9E-98F2DDCB6896.
12. Adam Tooze and Ted Fertik The World Economy and the Great War // Geschichte und Gesellschaft / 40. Jahrg., H. 2, Der Erste Weltkrieg in globaler Perspektive (April – Juni 2014), pp. 214-238 - ЭБС Jstor http://www.jstor.org/stable/24368710
13. Claude Serfati The transatlantic bloc of states and the political economy of the Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) // Work Organisation, Labour & Globalisation. Vol. 9, No. 1 (Spring 2015), pp. 7-37. - http://www.jstor.org/stable/10.13169/workorgalaboglob.9.1.0007

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, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.
Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 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; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/.