

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и методической работе
В.Г. Шубаева
«26» _____ 20 21 г.

Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки/ Специальность 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы/ Специализация Международный бизнес

Уровень высшего образования Бакалавриат

Форма обучения очная

Составитель(и):

к.э.н, Варданян Ирина Самвеловна

Часов по учебному плану	252	Виды контроля в семестрах: Экзамен: семестр 5 Курсовая работа: семестр 5
в том числе:		
контактная работа	102	
самостоятельная работа	114	
практическая подготовка	0	
часов на контроль	36	

Распределение часов дисциплины:

Семестр:	5
Вид занятий	Часы
Лекционные занятия	42
Практические занятия	60
Лабораторные работы	0
Итого аудиторных часов	102
Самостоятельная работа	114
Часы на контроль	36
Итого академических часов	252
Общая трудоемкость в зачетных единицах	7

Санкт-Петербург
2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	2
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	2
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	2
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ*	2
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
5.1 Рекомендуемая литература	4
5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства	4
5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД).....	5
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	5
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	8
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....	10
1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации	10
1.2 Темы письменных работ.....	11
1.3 Контрольные точки	11
1.4 Другие объекты оценивания	12
1.5 Самостоятельная работа обучающегося	12
1.6 Шкала оценивания результата	12

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель:	Сформировать знания, навыки и умения стратегического планирования развития человеческого ресурса как одной из ключевой функции общего и международного менеджмента.
--------------	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 - Способен сформировать возможные решения на основании разработанных для них целевых показателей	ПК-1.2 - Анализирует требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами	<p>Знать: методы и особенности принятия решений в области управления человеческими ресурсами в международном бизнесе; особенности современных технологий управления персоналом в межкультурной среде.</p> <p>Уметь: применять современные технологии управления персоналом в межкультурной среде с учетом особенностей международного бизнеса; планировать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления человеческими ресурсами, используя опыт разных подходов к УЧР.</p> <p>Владеть: навыками управления человеческими ресурсами в международном бизнесе; способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании групповых и организационных коммуникаций.</p>

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ*

Номер и наименование тем и/или разделов/тем	Содержание дисциплины	Объем дисциплины (академические часы)			
		Контактная работа			СРО
		ЗЛТ	ПЗ	ЛР	

Тема 1. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами в рамках глобального бизнеса.	Основные школы и концепции управления человеческими ресурсами в исторической ретроспективе. Возникновение школы «человеческих отношений». Понятие и значение международного управления человеческими ресурсами. Формирование стратегических представлений в области управления человеческим ресурсом в международном контексте. Особенности международного управления человеческими ресурсами: проблемы, подходы и методы.	2	4		6
Тема 2. Организация деятельности департамента управления и развития человеческих ресурсов глобальной компании.	Модель управления персоналом в общей системе управления. Функции и задачи департамента управления и развития человеческих ресурсов глобальной компании. Роль департамента управления и развития человеческих ресурсов глобальной компании. Роль специалистов по управлению человеческими ресурсами. Структура и штаты департамента управления человеческими ресурсами международной компании. Аутсорсинг УЧР. Стратегии и тактики управления персоналом.	4	6		14
Тема 3. Поиск и подбор персонала международной компании.	Реализация концепции внутреннего маркетинга в рамках международного управления человеческими ресурсами. Определение потребности в персонале страны пребывания международного бизнеса. Процесс подбора и отбора персонала: определение потребности, особенности привлечения персонала «третьих стран» и представителей страны пребывания. Приоритетность внутреннего рекрутинга в процессе организации международного командирования. Национальные аспекты внешнего рекрутинга. Лизинг персонала и международное командирование. Влияние фактора маркетинга персонала на формирование международных адаптационных программ. Адаптация представителей страны пребывания и специалистов из «третьих стран». Организационная, профессиональная и социально-психологическая адаптация экспатриантов и репатриантов.	8	10		18
Тема 4. Обучение и развитие персонала международной компании.	Организационное научение в рамках международных тренинговых программ. Законы Рэвенса. Процесс обучения, принципы, формы и методы обучения. Обучение международного менеджера. Планирование транснациональной карьеры. Особенности реализации наставнических программ и поиск наставника по культурно-страновому признаку. Коучинг.	6	8		12
Тема 5. Оценка результативности основных персонал-групп международной компании.	Национально-страновой подход к формированию мотивационных систем и систем оплаты труда. Особенности применения современных международных систем оплат труда. Управление вознаграждением экспатрируемых и репатрируемых сотрудников. Ротация кадров в международных компаниях. Управление международной индивидуальной карьерой. Факторы формирования карьерной траектории в условиях полистранового представительства международной компании.	6	6		14

Тема 6. Международные методы аттестации и оценки персонала.	Факторы результативности работника. Международные методы аттестации и оценки персонала. Сопротивление проведению оценки персонала и пути его преодоления.	6	8		12
Тема 7. Управление кросс- культурным взаимодействием.	Кросс-культурное взаимодействие в глобальных компаниях. Формирование единой корпоративной культуры. Решение кросс-культурных конфликтов. Управление кросс-культурными командами.	6	8		18
Тема 8. Этические вопросы международного УЧР.	Подходы к решению этических дилемм. Этика и HR-бренд глобального бизнеса. Достижение лояльности и приверженности персонала принимающей страны.	4	10		20
Контроль:					36
Всего по дисциплине:		42	60	0	114

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Рекомендуемая литература

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	Электронные ресурсы
Максимцев И.А. Управление человеческими ресурсами : Учебник / И. А. Максимцев [и др.] .— 2-е изд., пер. и доп. — Электрон. дан. — Москва : Издательство Юрайт, 2019 .— 467с .	https://urait.ru/book/upravlen...elovecheskimi-resursami-446580
Варданян И.С. Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе : учебное пособие / И.С.Варданян ; М-во образования и науки Рос. Федерации, С.-Петерб. Гос. Ун-т экон. Ун-т, Каф. Междунар. Менеджмента .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2014 .— 83 с. -Сведения доступны также по Интернету: opac.unecon.ru .	http://opac.unecon.ru/elibrary/elib/463762340.pdf
Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. 14-е изд. / М. Армстронг, С. Тейлор Санкт-Петербург : Питер, 2018 1040 с.	https://ibooks.ru/bookshelf/24894/reading

5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства

- 7-Zip
- Microsoft Office Professional
- Microsoft Windows Professional
- 1С: Предприятие 8.3 (Типовые конфигурации: Бухгалтерия предприятия, Зарплата и Управление Персоналом, Управление торговлей), 1С:ERP Управление предприятием, Бухгалтерия государственного учреждения, Зарплата и кадры государственного учреждения

5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД/ ИСС
1.	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY – www.elibrary.ru
3.	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4.	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5.	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary www.oecd-ilibrary.org
6.	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
7.	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
8.	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
9.	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
10.	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
11.	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
12.	Электронная библиотека СПбГЭУ – opac.unicon.ru

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ) групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Помещения оснащены оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование учебных аудиторий, перечень	Адрес (местоположение) учебных аудиторий
Ауд. 415 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 150 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт., трибуна, тумба м/м Ноутбук HP 250 G6 1WY58EA (Intel i5-7200U 2.5 Gh/8Gb/250Gb/15") - 1 шт., Мультимедийный проектор Panasonic PT-VX610E - 1 шт., Экран с электропривод. д150 полотно MW - 1 шт., Микшерный пуль Mackie VLZ 1202 - 1 шт., Монитор компакт. белый (колонки) JBL CONTROL 25 програм. мощн.: 1500Вт. - 2 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.	191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А
Ауд. 219 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 40 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт., тумба м/м Моноблок Acer Aspire Z1811 в компл.: i5 2400s/4Gb/1Tб - 1 шт., Мультимедийный проектор NEC ME402X - 1 шт., Экран с электроприводом 153x200 см Matte White - 1 шт., Микшер усилитель Jedia TA-1120 в комплекте - 1 шт., Акустическая система Hi-Fi PRO MASK6T-W - 2 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.	191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А
Ауд. 618 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 36 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая - 1 шт., тумба м/м - 1 шт., Моноблок Acer Aspire Z1811 в компл.: i5 2400s/4Gb/1Tб/ - 1 шт., Мультимедийный проектор Optoma x 400 - 1 шт., Звуковой к-т (микшер-усилитель Apart Concept+ микрофон BEHRINGER) - 1 шт., Экран проекцион. Projecta Compact Electrol 153x200 см MATTE White S - 1 шт., Колонки Hi-Fi PRO MASK6T-W (2 шт.) - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.	191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А
Ауд. 614 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 27 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт., трибуна, тумба м/м Моноблок Acer Aspire Z1811 в компл.: i5 2400s/4Gb/1Tб - 1 шт., Экран Projecta Compact 138x180 см с эл\привод. - 1 шт., Микшер-усилитель 60Вт - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.	191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А
Ауд. 208 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным	191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А

комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 32 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт., парта 10 шт., скамейка 10 шт., тумба м/м Компьютер I3-8100/ 8Гб/500Гб/Philips224E5QSB - 20 шт., Компьютер i5-7400 3 Gh/8Gb/1Tb/Dell e2318h - 1 шт., Мультимедийный проектор 1 NEC ME401X - 1 шт., Экран с электроприводом 153x200 см Matte White - 1 шт., Коммутатор HP ProCurve Switch 2610-24 (24 ports 10/100+2 10/100/1000) - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.	
--	--

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться со следующими документами:

- учебно-методической документацией;
- локальными нормативными актами, регламентирующими основные вопросы организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе регламентирующие порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;
- графиком консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава.

Уровень и глубина освоения дисциплины определяются активной и систематической работой обучающихся на лекционных занятиях, занятиях семинарского типа, выполнением самостоятельной работы, в том числе в части выделения наиболее значимых и актуальных проблем для дальнейшего изучения. Особым условием качественного освоения дисциплины является эффективная организация труда, позволяющая распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком учебного процесса.

При подготовке к учебным занятиям обучающимся предоставляется возможность посещения консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава СПбГЭУ согласно расписанию, установленному в графике консультаций.

Аудиторная и внеаудиторная работа обучающихся должна быть направлена на формирование:

- фундаментальных основ мировоззрения обучающихся и естественнонаучного познания;
- базисных знаний, соответствующих направлению подготовки и заявленной профессиональной области, формирующих целевую и профессиональную основу для подготовки кадров;
- профессиональных компетенций ориентированных на удовлетворение потребностей рынка труда;

- индивидуальной траектории посредством освоения уникального набора профессиональных компетенций дополняющих компетентностную модель обучающегося, за счет ориентации на конкретные профессиональные специализированные области знаний, определяемые представителями рынка труда;
- метанавыков обучающихся, таких как: командная работа и лидерство, анализ данных, цифровые навыки, разработка и реализация проектов, межкультурное взаимодействие.

8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как

совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации

- 1 Человек – важнейший ресурс организации: эволюция взглядов.
- 2 Основные черты «тейлоровской» стратегии управления персоналом.
- 3 Школа человеческих отношений.
- 4 Теории Х и Y МакГрегора.
- 5 Управление по целям.
- 6 Управление по компетенциям. Модель компетенций.
- 7 Управление талантами.
- 8 Work-life balance.
- 9 Роль отдела HR.
- 10 Факторы, определяющие роль отдела HR в организации.
- 11 Функции отдела HR.
- 12 Организационная структура отдела (варианты).
- 13 HR – бизнес партнер.
- 14 Аутсорсинг HR.
- 15 Кадровая (HR) политика.
- 16 Планирование персонала. Маркетинг персонала.
- 17 Поиск персонала. Внешний и внутренний рекрутинг.
- 18 Этапы и методы отбора персонала.
- 19 Виды входного собеседования.
- 20 Факторы, определяющие привлекательность компании для сотрудников.
- 21 Адаптация и ее виды.
- 22 Действия, способствующие адаптации.
- 23 Развитие и обучение.
- 24 Определение потребностей в обучении.
- 25 Методы обучения персонала.
- 26 Выбор подходящих методов обучения.
- 27 Оценка персонала и оценка труда. Цели проведения.
- 28 Критерии оценки.
- 29 Оценка и аттестация.
- 30 Мотивация и стимулирование
- 31 Организационный аспект реализации потребностей «пирамиды Маслоу».
- 32 Средства мотивационного воздействия.
- 33 Материальное стимулирование.
- 34 Составляющие оплаты труда.
- 35 Понятие карьеры, виды карьеры.
- 36 Управление карьерой и Кадровый резерв.
- 37 Выходное собеседование при увольнении персонала.
- 38 Мягкие методы сокращения численности.
- 39 Подходы к поиску и найму персонала в международной компании
- 40 Кадровая политика международной компании и ее роль в формировании HR-бренда.
- 41 Современные вызовы краткосрочных и долгосрочных международных командирований.
- 42 Методы подготовки персонала к экспатриации.

- 43 Основные проблемы репатриации.
- 44 Глобальная мобильность персонала и ее значение для развития кадрового потенциала международной компании.

1.2 Темы письменных работ

- 1 Инновационные технологии в найме персонала в международной компании.
- 2 Аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами.
- 3 Современные подходы к формированию человеческих ресурсов компании: аутсорсинг и аутстаффинг персонала.
- 4 Особенности руководства персоналом в различных странах.
- 5 HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами.
- 6 Современные проблемы повышения эффективности управления человеческими ресурсами в международной компании.
- 7 Особенности управления многонациональным коллективом в организации.
- 8 Процесс обучения сотрудников на примере зарубежных компаний.
- 9 Международные аспекты управления человеческими ресурсами в контексте процессов глобализации.
- 10 Зарубежные модели мотивации и стимулирования персонала.
- 11 Инновационные подходы к процессу отбора персонала в международной организации.
- 12 Построение кросс-культурных коммуникаций в международных компаниях.
- 13 Этические аспекты управления человеческими ресурсами в международном бизнесе.
- 14 Международные методы оценки и аттестации персонала.
- 15 Автоматизированные информационные системы управления персоналом в зарубежных компаниях.
- 16 Управление процессом адаптации персонала в международной организации.
- 17 Отбор персонала для МНК и формирования международного коллектива.
- 18 Культурные факторы и этические проблемы, которые накладывают отпечаток на действия персонала международной фирмы.
- 19 Анализ основных типов аудита персонала в международной компании.
- 20 Дискриминация при найме на работу: анализ зарубежной практики.
- 21 Автоматизированные системы и методики получения информации о работниках: использование в зарубежной практике управления персоналом.
- 22 Центры оценок как метод отбора персонала: опыт отечественного и зарубежного менеджмента.
- 23 Система социального обеспечения в международной организации.
- 24 Зарубежный опыт формирования заработной платы в современных компаниях.
- 25 Кадровый консалтинг как элемент развития кадровых служб в международной компании.
- 26 Опыт США в области создания центров оценки и особенности их создания в России.
- 27 Оценка эффективности функционирования кадровых служб и тенденции их развития на зарубежных предприятиях.

1.3 Контрольные точки

Номер контрольной точки	Тип контрольной точки	Способ проведения	Номера тем
1	Информационно-аналитическая работа	письменно	1-4
2	Презентация	с помощью	5-8

		технических средств и информационных систем	
3	Текущий контроль	устно	1-8

1.4 Другие объекты оценивания

Наименования объекта оценивания	Способ проведения	Номера тем
Кейс-задание	устно	1
Имитационное упражнение	устно	3,4,5-8
Доклад	устно	2,6-8
Эссе	письменно	3,5
Защита письменной работы	с помощью технических средств и информационных систем	2,4,7
Защита результатов исследования	с помощью технических средств и информационных систем	3,5,8

1.5 Самостоятельная работа обучающегося

Наименования самостоятельной работы	Номера тем
Выполнение домашних заданий	1-3,6-8
Курсовое проектирование	2-4,5-8
Написание научных статей	3,7,8
Написание эссе	3,5
Подготовка к лекционным и практическим занятиям	1-8
Подготовка сообщений, докладов	2,6-8
Работа с аналитическими базами данных, нормативными документами, справочной литературой	3,5-7
Разработка индивидуальных/ групповых проектов	2,4-7
Решение профессиональных задач	1-8
Подготовка к экзамену	1-8

1.6 Шкала оценивания результата

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения **по дисциплине** регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе. Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен (или дифференцированный зачет), итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
≤ 54	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
≥ 85	отлично

Шкала оценивания результата

2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.