

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Центр бакалавриата Менеджмент



УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности КФУ
Проф. Таюрский Д.А.

_____ 20__ г.

Программа дисциплины

Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами Б1.В.ОД.12

Направление подготовки: 38.03.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Камашева А.В.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой:

Протокол заседания кафедры No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр бакалавриата: менеджмент):

Протокол заседания УМК No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Регистрационный No

Казань
2016

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) ассистент, б/с Камашева А.В. кафедра управления человеческими ресурсами Институт управления, экономики и финансов , AVKamasheva@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Целью дисциплины "Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами" является формирование у обучающихся системы знаний в области управления человеческими ресурсами организации, а также приобретение практических навыков применения различных методик управления человеческими ресурсами необходимых для эффективного ведения бизнеса.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.В.ОД.12 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.03.03 Управление персоналом и относится к обязательным дисциплинам. Осваивается на 3 курсе, 5 семестр.

Изучение дисциплины "Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами" базируется на знаниях, полученных студентами в ходе предшествующего освоения таких дисциплин как основы менеджмента, теория организаций, социология и психология управления, организационное поведение, трудовое право, основы управления персоналом, управление человеческими ресурсами.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-31 (профессиональные компетенции)	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем взаимодействия между подразделениями
ПК-40 (профессиональные компетенции)	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
ПК-41 (профессиональные компетенции)	владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала
ПК-47 (профессиональные компетенции)	знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала
ОК-22 (общекультурные компетенции)	осознанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умением применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу
ПК-59 (профессиональные компетенции)	владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей

В результате освоения дисциплины студент:

находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты;
использовать зарубежный опыт управления человеческими ресурсами на практике.

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) 108 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины экзамен в 5 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами	5		2	4	0	творческое задание
2.	Тема 2. Особенности культуры различных стран, кросскультурные коммуникации	5		2	4	0	деловая игра
3.	Тема 3. Демографическая политика разных стран	5		2	4	0	дискуссия
4.	Тема 4. Особенности социальной политики разных стран, здравоохранение, образование	5		2	4	0	эссе
5.	Тема 5. Особенности пенсионного обеспечения, охраны материнства и детства	5		2	4	0	контрольная работа
6.	Тема 6. Миграционная политика	5		2	4	0	деловая игра
7.	Тема 7. Рынок труда	5		2	4	0	дискуссия

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
8.	Тема 8. Особенности управления персоналом в разных странах	5		2	4	0	эссе
9.	Тема 9. Особенности управления персоналом в ТНК	5	0	2	4	0	
	Тема . Итоговая форма контроля	5		0	0	0	экзамен
	Итого			18	36	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами

лекционное занятие (2 часа(ов)):

1. Школа научного управления 2. Школа человеческих отношений 3. Управление персоналом 4. Управление человеческими ресурсами

практическое занятие (4 часа(ов)):

Подготовить устные ответы, уметь поддерживать беседу, аргументировать свое мнение

Тема 2. Особенности культуры различных стран, кросскультурные коммуникации

лекционное занятие (2 часа(ов)):

1. Особенности культуры Востока и Запада 2. Теорию основных (первичных) информационных систем Э. Холла 3. Теорию ценностных ориентаций культуры Ф. Клакхона и Ф. Стробека 4. Систему культурных измерений Г. Хофстеде

практическое занятие (4 часа(ов)):

1. Основные параметры культурной модели по Э.Холлу (время, пространство, иерархия социальных отношений, общение) 2. Теория ценностных ориентаций Ф. Клакхона, Ф. Стробека 3. Дистанция власти по Г. Хофстеде 4.Индивидуализм/коллективизм по Г. Хофстеде 5. Маскулинные/фемининные культуры по Г. Хофстеде 6. Терпимость к неопределённости по Г. Хофстеде

Тема 3. Демографическая политика разных стран

лекционное занятие (2 часа(ов)):

1. Демографическая политика, направленная на повышение рождаемости 2. Демографическая политика, направленная на снижение рождаемости

практическое занятие (4 часа(ов)):

1. Демографическая политика развитых стран (Франция, Швеция, США) 2. Демографическая политика в Китае и Индии 3. Демографическая политика развивающихся стран

Тема 4. Особенности социальной политики разных стран, здравоохранение, образование

лекционное занятие (2 часа(ов)):

1. Страховая и бюджетная модель государственного здравоохранения 2. Особенности систем начального среднего и высшего образования разных стран 3. Качество жизни в разных странах, бедность

практическое занятие (4 часа(ов)):

1. Страховая система здравоохранения 2. Бюджетная система здравоохранения 3. Системы образования (топ-10 Индекса уровня образования в странах мира (Education Index)

Тема 5. Особенности пенсионного обеспечения, охраны материнства и детства

лекционное занятие (2 часа(ов)):

1. Накопительная, распределительная и комбинированная пенсионная система 2. Особенности пенсионных систем развитых и развивающихся стран 3. Системы охраны материнства и детства в разных странах

практическое занятие (4 часа(ов)):

1. Пенсионная система Великобритании 2. Пенсионная система Германии 3. Пенсионная система Франции 4. Пенсионная система Скандинавских стран (Швеция, Финляндия, Норвегия) 5. Пенсионная система США и Канады 6. Пенсионная система Японии 7. Пенсионная система Китая 8. Пенсионная система Эквадора 9. Пенсионная система Чили

Тема 6. Миграционная политика

лекционное занятие (2 часа(ов)):

1. Государственная миграционная политика. Сущность 2. Виды миграционной политики 3. Инструменты миграционной политики

практическое занятие (4 часа(ов)):

1. Миграционная политика развитых стран (ЕС, Скандинавские страны) 2. Миграционная политика стран БРИКС 3. Миграционная политика развивающихся стран

Тема 7. Рынок труда

лекционное занятие (2 часа(ов)):

1. Рынок труда, виды, сущность 2. Безработица понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции. 3. Рынок труда как регулятор занятости, безработицы. 4. Структуризация и сегментация рынков труда. 5. Внешний и внутренний рынки труда. 6. Прогнозирование ситуации на рынке труда. 7. Государственное регулирование рынка труда и занятости, основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.

практическое занятие (4 часа(ов)):

1. Регулирование занятости и безработицы в развитых странах 2. Регулирование занятости и безработицы в развивающихся странах

Тема 8. Особенности управления персоналом в разных странах

лекционное занятие (2 часа(ов)):

практическое занятие (4 часа(ов)):

Тема 9. Особенности управления персоналом в ТНК

лекционное занятие (2 часа(ов)):

практическое занятие (4 часа(ов)):

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами	5		подготовка к творческому заданию	3	творческое задание
2.	Тема 2. Особенности культуры различных стран, кросскультурные коммуникации	5		подготовка к деловой игре	2	деловая игра

№	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
3.	Тема 3. Демографическая политика разных стран	5		подготовка к дискуссии	2	дискуссия
4.	Тема 4. Особенности социальной политики разных стран, здравоохранение, образование	5		подготовка к эссе	2	эссе
5.	Тема 5. Особенности пенсионного обеспечения, охраны материнства и детства	5		подготовка к контрольной работе	2	контрольная работа
6.	Тема 6. Миграционная политика	5		разработка стратегии деловой игры	4	деловая игра
7.	Тема 7. Рынок труда	5		подготовка доводов для проведения дискуссии	4	дискуссия
8.	Тема 8. Особенности управления персоналом в разных странах	5		подготовка к контрольной работе	4	контрольная работа
				подготовка к эссе	4	эссе
9.	Тема 9. Особенности управления персоналом в ТНК	5	0			
	Итого				27	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Освоение дисциплины "Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами" предполагает использование как традиционных (лекции, практические занятия с использованием методических материалов), так и инновационных образовательных технологий с использованием в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий: выполнение ряда практических заданий с использованием мультимедийных программ, включающих подготовку и выступления студентов на семинарских занятиях с фото-, аудио-и видеоматериалами, использование таких методик как арт-терапия, проведение тестирований. Использование в учебном процессе активных форм проведения занятий, таких как ролевые и деловые игры, решение практических кейсов, разбор конкретных ситуаций.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами

творческое задание , примерные вопросы:

Составление таблицы по эволюции знаний об управлении человеческими ресурсами

Тема 2. Особенности культуры различных стран, кросскультурные коммуникации

деловая игра , примерные вопросы:

Деловая игра

Тема 3. Демографическая политика разных стран

дискуссия , примерные вопросы:

Дискуссия

Тема 4. Особенности социальной политики разных стран, здравоохранение, образование

эссе , примерные темы:

Эссе на тему системы здравоохранения

Тема 5. Особенности пенсионного обеспечения, охраны материнства и детства

контрольная работа , примерные вопросы:

Обучающиеся получают задание по освещению определённых теоретических вопросов или решению задач. Работа выполняется письменно и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.

Тема 6. Миграционная политика

деловая игра , примерные вопросы:

Деловая игра

Тема 7. Рынок труда

дискуссия , примерные вопросы:

Дискуссия

Тема 8. Особенности управления персоналом в разных странах

контрольная работа , примерные вопросы:

Обучающиеся получают задание по освещению определённых теоретических вопросов или решению задач. Работа выполняется письменно и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.

эссе , примерные темы:

Эссе на тему управления персоналом в различных организациях

Тема 9. Особенности управления персоналом в ТНК

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к экзамену:

Основа концепции управления-персоналом

Старая и новая парадигма управления персоналом

Теории управления персоналом

Философия управлений персоналом

Экономический подход к управлению персоналом

Органический подход к управлению персоналом

Гуманистический подход к управлению персоналом

Теории человеческого и социального капитала

Концепция "анализ человеческих ресурсов- (АЧР)

Современные проблемы управления персоналом

Мировое развитие управления персоналом

Принципы и закономерности управления персоналом

Административные, экономические и социально-психологические методы

Требования, предъявляемые к персоналу

Развитие рыночной экономики и управления персоналом

Факторы, воздействующие на персонал организации

Подразделения и отделы управления персоналом
Подсистемы управления персоналом
Концепция проектирования работы
Сущность проектирования организационных структур
Стадии организационного проектирования
Разработка проектных документов .
Государственная политика занятости
Нормативно-методическое и правовое обеспечение
Делопроизводственное и информационное обеспечение
Цели и функции организационной структуры управления персоналом
Функциональные подсистемы системы управления персоналом
Типовое "дерево целей-управления персоналом
Организационная структура службы управления персоналом
Звенья службы, их права и обязанности
Организационная структура отдела персонала
Цели и обязанности администрации и работников организации
Централизация и децентрализация в управлении персоналом
Понятие и сущность кадровой политики
Виды кадровой политики
Кадровая политика организации
Кадры и документы кадровой политики организации
Стратегии управления персоналом
Стратегия управления организацией
Кадровая политика организации в условиях кризиса
Кадровая стратегия организации и ее типы
Руководство персоналом: власть и партнерство
Правила сильного руководителя
Этапы формирования стратегического управления
Оценка трудового потенциала работника
Характер труда и роль руководителя в организации
Стили руководства
Функции высшего руководства
Основы лидерства в управлении персоналом
Структура службы маркетинга
Маркетинг организаций
Маркетинговые исследования и маркетинговая информация
Исследования и анализ рынка труда
Маркетинг отдельных лиц
Маркетинг и лизинг персонала
PR в области управления персоналом
Планирование персонала в организации
Сущность и содержание кадрового планирования
Структура оперативного плана в организации
Качественная потребность в персонале
Планирование потребности в персонале
Количественная потребность в персонале
Содержание, структура, технологии PR-управления

Структура, показатели и факторы численности персонала
Цели и приоритеты кадровой политики в государственной службе
Методы оценки персонала при приеме на работу
Договорная система найма и оплата труда
Цели и этапы отбора персонала
Анализ и описание работы и рабочего места
Методы анализа работы
Отбор претендентов на вакантную должность
Организация приема персонала
Понятие, периодичность и цели деловой оценки
Проведение и ошибки деловой оценки
Поведение руководителя при проведении деловой оценки
Сущность, цели, правила аттестации персонала
Принципы и методы организации деловой оценки
Методы оценивания персонала
Методы и этапы аттестации
Сущность, виды и цели профориентации и адаптации персонала
Формы и направления профориентационной работы
Трудовая адаптация персонала
Управление адаптацией
Организация обучения персонала
Службы по организации обучения
Подготовка, переподготовка, повышение квалификации
Методы, формы и виды обучения
Понятие, этапы и виды деловой карьеры
Управление деловой карьерой
Планирование деловой карьеры
Система служебно- профессионального продвижения
Планирование служебно- профессионального продвижений
Производительность и нормирование труда
Планирование работы с кадровым резервом
Общая характеристика мотивации
Основные теории мотивации
Формы и системы оплаты труда персонала
Государственное регулирование оплаты труда
Правила мотивации, виды мотивов к труду
Основные понятия конфликтологии
Определение, причины и виды конфликта
Развитие и разрешение конфликта
Роль руководителя в разрешении конфликта
Управление и предупреждение конфликта
Сущность и природа стресса
Управление стрессами
Организация труда персонала
Основные функции управления
Виды эффективности проектов совершенствован и я системы управления персоналом
Экономическая эффективность управления персоналом

Социальная эффективность совершенствования управления персоналом
Оценка эффективности управления персоналом
Концепция государственной службы и государственных служащих
Основные принципы управления человеком в организации
Новые технологии современного управления в государственной службе
Отбор, мотивация, квалификация государственных служащих
Методы управления персоналом а государственной и муниципальной службе

7.1. Основная литература:

Управление персоналом, Егоршин, Александр Петрович, 2005г.
Управление персоналом, Кротова, Надежда Васильевна;Клеппер, Ева Вениаминовна, 2006г.
Стратегическое управление персоналом организации, Забирова, Ляйля Мухамедовна, 2011г.
Управление персоналом: теория и практика, Кибанов, Ардадьон Яковлевич;Коновалова, Валерия Германовна;Белова, Ольга Львовна, 2013г.
Управление персоналом, Кафидов, Валерий Викторович, 2005г.

7.2. Дополнительная литература:

Управление персоналом, Литвинюк, Александр Александрович;Лукашевич, Владимир Владимирович;Короткова, Е. А., 2012г.
Управление персоналом, Маслова, Валентина Михайловна, 2012г.
Управление персоналом, Гарафиев, Ильшат Зуфарович, 2011г.
Управление персоналом, Сульдина, Галина Алексеевна;Владимирова, Светлана Александровна, 2011г.
Управление персоналом, Фёдорова, Наталья Васильевна;Минченкова, Ольга Юрьевна, 2013г.
Управление персоналом: теория и практика, Кибанов, Ардадьон Яковлевич;Каштанова, Екатерина Викторовна, 2014г.

7.3. Интернет-ресурсы:

Ассоциация специалистов по управлению человеческими ресурсами - <http://ashrm.ru/>
Международная ассоциация HR - <http://www.skcu.kz/index.php/ru/2013-05-21-05-50-07>
Мир менеджмента - <http://www.mir-menegmenta.com/?p=20>
Национальный союз кадровиков - <http://www.kadrovik.ru/>
Управление персоналом - <http://www.top-personal.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "КнигаФонд", доступ к которой предоставлен студентам. Электронно-библиотечная система "КнигаФонд" реализует легальное хранение, распространение и защиту цифрового контента учебно-методической литературы для вузов с условием обязательного соблюдения авторских и смежных прав. КнигаФонд обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям новых ФГОС ВПО.

Для обеспечения данной дисциплины необходимо:

- оборудованные аудитории;
- учебники, учебные пособия и другие книги;
- научные журналы;
- доступ в Интернет;
- аудио-видео аппаратура;
- наглядные пособия.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.03.03 "Управление персоналом" и профилю подготовки Управление персоналом организации .

Автор(ы):

Камашева А.В. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В. _____

"__" _____ 201__ г.