

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Центр бакалавриата Развитие территорий



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности КФУ
Проф. Д.А. Таюрский
_____» _____ 20__г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами Б1.В.ОД.13

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. , Козлова Ольга Владимировна

Рецензент(ы):

Юрьева О.В.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Юрьева О. В.

Протокол заседания кафедры No ____ от " ____ " _____ 201__г

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

Протокол заседания УМК No ____ от " ____ " _____ 201__г

Регистрационный No 948367819

Казань
2019

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) старший преподаватель, б/с Камашева А.В. кафедра управления человеческими ресурсами Институт управления, экономики и финансов , as112@list.ru ; Козлова Ольга Владимировна

1. Цели освоения дисциплины

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен демонстрировать способность и готовность:

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.

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

Данная учебная дисциплина включена в раздел 'Б1.В.ОД.14 Дисциплины (модули)' основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 'Управление персоналом (не предусмотрено)' и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

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

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-5 (общекультурные компетенции)	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК-6 (общекультурные компетенции)	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-37 (профессиональные компетенции)	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике

В результате освоения дисциплины студент:

4. должен демонстрировать способность и готовность:

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. Мировое хозяйство. Международное разделение труда.	5		4	6	0	
2.	Тема 2. Миграция. Международная миграция	5		4	6	0	
3.	Тема 3. Рынок труда. Безработица	5		2	6	0	
4.	Тема 4. Особенности подбора, отбора и найма персонала в различных зарубежных моделях управления человеческими ресурсами	5		2	4	0	
5.	Тема 5. Адаптация, развитие и аттестация персонала	5		2	4	0	
6.	Тема 6. Особенности трудового законодательства разных государств. Увольнение сотрудников.	5		2	6	0	
7.	Тема 7. Особенности управления человеческими ресурсами в многонациональных корпорациях	5		2	4	0	
	Тема . Итоговая форма контроля	5		0	0	0	Экзамен
	Итого			18	36	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Мировое хозяйство. Международное разделение труда.
лекционное занятие (4 часа(ов)):

Мировое хозяйство. Открытая и закрытая экономика. Международная кооперация и специализация. Научно-техническая революция.

практическое занятие (6 часа(ов)):

Международное разделение труда. Транснациональные корпорации.

Тема 2. Миграция. Международная миграция

лекционное занятие (4 часа(ов)):

Миграция населения. Внешняя миграция населения. Внутренняя миграция населения. Межстрановая миграция населения. Миграция рабочей силы. ?Утечка умов?.

практическое занятие (6 часа(ов)):

Миграционная квота. Беженцы. Мигранты. Эмиграция. Иммиграция. Миграционная политика. Мировой рынок труда. МОТ. МОМ. Мировые центры притяжения рабочей силы. Нелегальная миграция рабочей силы.

Тема 3. Рынок труда. Безработица

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Рынок труда. Виды, инструменты регулирования ситуации на рынке труда. Экономически активное население. Занятость. Виды занятости.

практическое занятие (6 часа(ов)):

Государственное регулирование занятости. Безработица. Виды безработицы. Государственное содействие занятости. Инструменты государственной политики занятости

Тема 4. Особенности подбора, отбора и найма персонала в различных зарубежных моделях управления человеческими ресурсами

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Содержание функциональной деятельности по привлечению и отбору персонала. Методы отбора. Работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры.

практическое занятие (4 часа(ов)):

Сущность и методики подбора персонала. Сущность и методики отбора персонала. Особенности трудового законодательства разных стран

Тема 5. Адаптация, развитие и аттестация персонала

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Социально-экономическое значение эффективной трудовой адаптации персонала в организации. Условия и факторы трудовой адаптации персонала. Методы управления трудовой адаптацией. Задачи развития персонала в организации.

практическое занятие (4 часа(ов)):

Стратегические программы развития персонала. Современные методы развития персонала в организации

Тема 6. Особенности трудового законодательства разных государств. Увольнение сотрудников.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Планирование профессионально-квалифицированного движения персонала в организации. Высвобождение персонала.

практическое занятие (6 часа(ов)):

Особенности трудового законодательства разных стран. Понятие карьеры и карьерного роста

Тема 7. Особенности управления человеческими ресурсами в многонациональных корпорациях

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Кросскультурный менеджмент. Особенности управления персоналом в многонациональных корпорациях. Человеческий капитал, человеческий потенциал. Международный кадровый менеджмент.

практическое занятие (4 часа(ов)):

Особенности трудового законодательства разных стран. Особенности управления человеческими ресурсами в многонациональных корпорациях

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. Мировое хозяйство. Международное разделение труда.	5		домашнее задание	6	проверка домашнего задания
2.	Тема 2. Миграция. Международная миграция	5		подготовка к кейсу	6	кейс
3.	Тема 3. Рынок труда. Безработица	5		подготовка к тесту	3	тест
4.	Тема 4. Особенности подбора, отбора и найма персонала в различных зарубежных моделях управления человеческими ресурсами	5		подготовка к кейсу	3	кейс
5.	Тема 5. Адаптация, развитие и аттестация персонала	5		подготовка к тесту	3	тест
6.	Тема 6. Особенности трудового законодательства разных государств. Увольнение сотрудников.	5		подготовка к кейсу	3	кейс
7.	Тема 7. Особенности управления человеческими ресурсами в многонациональных корпорациях	5		подготовка к тесту	3	тест
	Итого				27	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. 'Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений'

Положение от 24 декабря 2015 г. № 0.1.1.67-06/265/15 'О порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования 'Казанский (Приволжский) федеральный университет''

Положение № 0.1.1.67-06/241/15 от 14 декабря 2015 г. 'О формировании фонда оценочных средств для проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования 'Казанский (Приволжский) федеральный университет''

Положение № 0.1.1.56-06/54/11 от 26 октября 2011 г. 'Об электронных образовательных ресурсах федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования 'Казанский (Приволжский) федеральный университет''

Регламент № 0.1.1.67-06/66/16 от 30 марта 2016 г. 'Разработки, регистрации, подготовки к использованию в учебном процессе и удаления электронных образовательных ресурсов в системе электронного обучения федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования 'Казанский (Приволжский) федеральный университет''

Регламент № 0.1.1.67-06/91/13 от 21 июня 2013 г. 'О порядке разработки и выпуска учебных изданий в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования 'Казанский (Приволжский) федеральный университет''

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

Тема 1. Мировое хозяйство. Международное разделение труда.

проверка домашнего задания, примерные вопросы:

Демографический анализ 1) Выбираете любую страну (по критерию наличия о ней информации) 2) Проводите аргументированное сравнение демографических показателей этой страны с Россией по следующим параметрам: а) Численность населения; половозрастной состав, демографическая нагрузка б) Численность экономически активного населения, занятых, безработных (по полу, возрасту) с) Уровень жизни населения, уровень бедности д) Уровень здравоохранения и образования 3) Выводы о демографическом положении стран Информацию можно брать только из официальных источников!

Тема 2. Миграция. Международная миграция

кейс, примерные вопросы:

1. Кейс Темы 1, 4, 7 Ответственность за будущее Одна из крупнейших в мире торговых сетей по продаже мебели и товаров для дома, ключом к успеху которой были корпоративные ценности, на очередном витке развития столкнулась с непростой дилеммой: кому из локальных преемников следует передать бразды правления компанией. Это был последний рабочий день Свена Олаффсона в должности генерального директора ИКЕА в России ? он готовился выйти на пенсию и вернуться в родную Швецию. В последние несколько месяцев он тщательно обдумывал и взвешивал все мельчайшие детали, кому из двух возможных кандидатов передать управление компанией: молодому перспективному Михаилу Вознесенскому или опытному Сергею Петрову. Решение о назначении нужно было объявить сегодня на прощальной вечеринке, но у топ-менеджера так и не было окончательного ответа на этот вопрос. Свен то и дело отвлекался на воспоминания. Он вспоминал, как оказался в России в конце 90-х ? приехал открывать первый магазин в Химках. Россия с ее огромным потенциалом рынка потребления была одним из самых привлекательных направлений для такой глобальной компании, в том числе и благодаря малогабаритным квартирам. Тогда, в самом начале работы на российском рынке, настоящим вызовом для ИКЕА стала господствовавшая в домах россиян любовь к темной мебели. Постепенно шаг за шагом компания сумела донести свой взгляд на обустройство дома до российского потребителя: демонстрационные залы удалось разбавить светлой мебелью, а на смену ?стенке? пришел стеллаж для хранения БЕСТО. За это десятилетие Свен открыл в России 12 магазинов. История ИКЕА началась с маленькой шведской деревушки, а теперь у компании было свыше 300 магазинов в 41 стране по всему миру, и в каждой стране компании удавалось совместить корпоративные ценности ИКЕА с национальной культурой и традициями. Это касалось всего: как подбора ассортиментной линейки (так, если в России лучше всего продавались диваны-кровати, стопки для водки и тапочки ФЕГЕН, то во Франции ? винные бокалы, а в США ? небольшие вазы для цветов, которые американцы используют как большие бокалы для напитков со льдом), так и выбора персонала на руководящие позиции. Однако ИКЕА не собиралась останавливаться на достигнутом и намеревалась продолжать свой интенсивный рост. До 2020 года компания нацелилась увеличить общее количество магазинов до 500 и удвоить объем продаж (до ?54 млрд). Особая ставка делалась на Россию, где рост объема рынка товаров для дома был стабильно высоким. Вот почему Свену так важно было сейчас сделать правильный выбор нового руководителя. Компания победившей демократии Свен подошел к окну и пристально взгляделся в хмурое небо: он любил свою работу и ценил ту возможность пожить в других странах, которые она давала, и везде старался учить язык и понять традиции. Он задумался, удастся ли его преемникам продолжить воплощать стратегию ИКЕА, при которой компания сохранит верность шведским корням, но будет близка русскому человеку.

Тема 3. Рынок труда. Безработица

тест, примерные вопросы:

К путям преодоления бедности и отсталости относятся: 1. индустриализация в развивающихся странах 2. либерализация хозяйственной жизни 3. преобразование аграрных отношений 4. реформа образования 5. верно все

Определяющую роль в решении глобальных проблем играют: 1. международные экономические организации 2. ТНК 3. общие усилия всех стран 4. усилия наиболее богатых стран мира 5. ни один из ответов не является верным

Основные проблемы развивающихся стран связаны главным образом с: 1. кризисом задолженности 2. превышением темпов демографического роста над темпами экономического роста 3. ролью ТНК в экономике развивающихся стран 4. отсутствием экономического роста как такового 5. ни один из ответов не является верным

Сущность транснациональных корпораций: 1) крупная фирма, доминирующая в нескольких отраслях экономики страны 2) союз фирм в одной или нескольких сферах экономики 3) крупная фирма, контролирующая производство и сбыт большой доли однородной продукции 4) национальная компания с зарубежными филиалами и активами, контролирующая производство определенных товаров 5) верно все

Проблема преодоления бедности отсталости относится, прежде всего: 1) к развитым странам 2) к развивающимся странам 3) к странам с переходной экономикой 4) к новым индустриальным странам 5) к наименее развитым странам

Народонаселение ? это совокупность людей, проживающих 1. в пределах области 2. страны 3. континента 4. земного шара 5. определенной территории

По критерию Всемирного банка к проживающим в бедности относят лиц с ежедневным доходом не превышающим: 1. 1 долл. 2. 2 долл. 3. 3 долл. 4. 5 долл. 5. 10 долл.

По методике ООН мигрантами признаются лица, проживающие на новом месте более: 1. 2 месяцев 2. 4 месяцев 3. 6 месяцев 4. 9 месяцев 5. 12 месяцев

Под трудовыми ресурсами понимают и к ним относят часть населения: 1. обладающую необходимым физическим развитием 2. обладающую умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности 3. находящихся в трудоспособном возрасте 4. работающих подростков, 5. верно все

Население считается демографически старым по критерию ООН, если доля лиц в возрасте старше 60 лет составляет от всего населения страны: 1. 6% 2. 8% 3. 10% 4. 12% 5. 20%

Тема 4. Особенности подбора, отбора и найма персонала в различных зарубежных моделях управления человеческими ресурсами

кейс, примерные вопросы:

Золотой мальчик Когда-то Свен взял на работу Михаила Вознесенского, выпускника столичного вуза, сразу разглядев в нем лидерские задатки. Свен остановил свой выбор на Михаиле, потому что в числе прочих его достоинств значилось стремление быть руководителем не ради большого кабинета и статуса. Это был представитель нового поколения со всеми соответствующими атрибутами: бережливостью, заботой об окружающей среде, отсутствием советского ужаса перед начальством, стратегическим подходом к решению задач. Среди многих достойных кандидатов в России труднее всего было найти того, у которого отсутствовала бы страсть к званиям и регалиям ? почему-то считалось, что работа в западной компании всегда подразумевает перелеты бизнес-классом и дорогие отели. Отношение к принятой в Европе (даже среди самых состоятельных людей) бережливости было неоднозначным в России. Все эти годы Михаил планомерно шел к своей цели, пройдя в компании путь от стажера до заместителя генерального директора. Он никогда не боялся брать на себя больше ответственности, не раз принимал смелые и даже неординарные решения, что полностью соответствовало духу компании. Михаил отлично усвоил уроки, которые преподал ему Свен ? так и было задумано, иностранные топ-менеджеры должны были воспитать локальных преемников, передать им свой опыт и знания. Мужчина в самом расцвете сил В отличие от Вознесенского, Сергей Петров не был душой компании, но умел выстраивать прочные и долгосрочные отношения. За плечами у Сергея был огромный опыт работы (в том числе и в других странах). Это он все эти годы открывал новые магазины по всей стране вместе со Свеном, был его правой рукой и проводником в российский быт, помогая шведскому бренду адаптироваться к местным традициям. Его отличало умение ставить четкие амбициозные цели, строгое соблюдение бизнес-этики и трудоголизм. Прекрасно образованный профессионал, отличный управленец, он, впрочем, в меньшей степени, чем Михаил, был командным игроком. Больше всего Свену импонировала невероятная самоотдача Сергея ? шведскому менеджеру, имевшему опыт работы во многих странах, редко доводилось встречать такое отношение. У старика разрывалось сердце. Кому оставить компанию: своему золотому мальчику, в которого он когда-то поверил и не прогадал, или тому, кто все эти годы был его правой рукой, надежно прикрывая тылы? Михаил был менее опытным, но в то же время подавал большие надежды и показал себя как отличный стратег. Кроме того, это был очень ?икеевский? лидер, который отлично умел работать в команде. Сергей великолепно чувствовал местные потребности ? именно он когда-то заметил, что в российских квартирах кухни в два или даже в три раза меньше тех, что были представлены в магазинах. Хотя это были замечательные идеи, они навряд ли могли стать реальностью на 6?8 квадратных метрах. Спустя несколько часов Свен стоял посреди конференц-зала, зачитывая свою прощальную речь в микрофон. Сперва он поблагодарил сотрудников за плодотворную совместную работу и бесценные уроки, которые получил в России. Наконец, Свен дошел до самого главного: ? А теперь я бы хотел представить вам своего преемника? ? и зал замер.

ВОПРОС: ? Какой выбор следует сделать Свену Олафссону? ? Кто наилучшим образом сможет продолжить быстрое развитие компании, сохранив и укрепив корпоративную культуру ИКЕА и не оставив без внимания потребности российских потребителей, а также воспитать следующее поколение руководителей?

Тема 5. Адаптация, развитие и аттестация персонала

тест, примерные вопросы:

В соответствии с рекомендациями МОТ лицо считается безработным при прочих равных условиях, если его возраст превышает: 1. 14 лет 2. 15 лет 3. 16 лет 4. 17 лет 5. 18 лет Страны реципиенты применяют следующие ограничения для трудовых иммигрантов: 1. по уровню профессиональной квалификации 2. возрастной ценз 3. по состоянию здоровья 4. социальные ограничения (запрет на въезд лицам, ранее осужденным за уголовные преступления) 5. верно все Валовой внутренний продукт (ВВП) представляет собой: 1. сумму конечных продуктов, произведенных резидентами внутри страны 2. сумму всех реализованных конечных товаров и услуг на территории страны 3. сумму конечных товаров и услуг, произведенных внутри страны за определенный период времени резидентами и нерезидентами 4. совокупная стоимость конечных товаров и услуг в рыночных ценах 5. все ответы не верны Организация, объединяющая страны ? экспортеры нефти СНГ ОПЕК АТЭС Количество ТНК в мире к началу XXI году составляло ? тысяч. 20 40 60 80

Тема 6. Особенности трудового законодательства разных государств. Увольнение сотрудников.

кейс, примерные вопросы:

Мужчина в самом расцвете сил В отличие от Вознесенского, Сергей Петров не был душой компании, но умел выстраивать прочные и долгосрочные отношения. За плечами у Сергея был огромный опыт работы (в том числе и в других странах). Это он все эти годы открывал новые магазины по всей стране вместе со Свеном, был его правой рукой и проводником в российский быт, помогая шведскому бренду адаптироваться к местным традициям. Его отличало умение ставить четкие амбициозные цели, строгое соблюдение бизнес-этики и трудоголизм. Прекрасно образованный профессионал, отличный управленец, он, впрочем, в меньшей степени, чем Михаил, был командным игроком. Больше всего Свену импонировала невероятная самоотдача Сергея ? шведскому менеджеру, имевшему опыт работы во многих странах, редко доводилось встречать такое отношение. У старика разрывалось сердце. Кому оставить компанию: своему золотому мальчику, в которого он когда-то поверил и не прогадал, или тому, кто все эти годы был его правой рукой, надежно прикрывая тылы? Михаил был менее опытным, но в то же время подавал большие надежды и показал себя как отличный стратег. Кроме того, это был очень ?икеевский? лидер, который отлично умел работать в команде. Сергей великолепно чувствовал местные потребности ? именно он когда-то заметил, что в российских квартирах кухни в два или даже в три раза меньше тех, что были представлены в магазинах. Хотя это были замечательные идеи, они навряд ли могли стать реальностью на 6?8 квадратных метрах. Спустя несколько часов Свен стоял посреди конференц-зала, зачитывая свою прощальную речь в микрофон. Сперва он поблагодарил сотрудников за плодотворную совместную работу и бесценные уроки, которые получил в России. Наконец, Свен дошел до самого главного: ? А теперь я бы хотел представить вам своего преемника? ? и зал замер.

ВОПРОС: ? Какой выбор следует сделать Свену Олафссону? ? Кто наилучшим образом сможет продолжить быстрое развитие компании, сохранив и укрепив корпоративную культуру ИКЕА и не оставив без внимания потребности российских потребителей, а также воспитать следующее поколение руководителей?

Тема 7. Особенности управления человеческими ресурсами в многонациональных корпорациях

тест, примерные вопросы:

Сущность транснациональных корпораций: 1) крупная фирма, доминирующая в нескольких отраслях экономики страны 2) союз фирм в одной или нескольких сферах экономики 3) крупная фирма, контролирующая производство и сбыт большой доли однородной продукции 4) национальная компания с зарубежными филиалами и активами, контролирующая производство определенных товаров 5) верно все Проблема преодоления бедности отсталости относится, прежде всего: 1) к развитым странам 2) к развивающимся странам 3) к странам с переходной экономикой 4) к новым индустриальным странам 5) к наименее развитым странам Народонаселение ? это совокупность людей, проживающих 1. в пределах области 2. страны 3. континента 4. земного шара 5. определенной территории По критерию Всемирного банка к проживающим в бедности относят лиц с ежедневным доходом не превышающим: 1. 1 долл. 2. 2 долл. 3. 3 долл. 4. 5 долл. 5. 10 долл. По методике ООН мигрантами признаются лица, проживающие на новом месте более: 1. 2 месяцев 2. 4 месяцев 3. 6 месяцев 4. 9 месяцев 5. 12 месяцев Под трудовыми ресурсами понимают и к ним относят часть населения: 1. обладающую необходимым физическим развитием 2. обладающую умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности 3. находящихся в трудоспособном возрасте 4. работающих подростков, 5. верно все Население считается демографически старым по критерию ООН, если доля лиц в возрасте старше 60 лет составляет от всего населения страны: 1. 6% 2. 8% 3. 10% 4. 12% 5. 20% В соответствии с рекомендациями МОТ лицо считается безработным при прочих равных условиях, если его возраст превышает: 1. 14 лет 2. 15 лет 3. 16 лет 4. 17 лет 5. 18 лет Страны реципиенты применяют следующие ограничения для трудовых иммигрантов: 1. по уровню профессиональной квалификации 2. возрастной ценз 3. по состоянию здоровья 4. социальные ограничения (запрет на въезд лицам, ранее осужденным за уголовные преступления) 5. верно все Валовой внутренний продукт (ВВП) представляет собой: 1. сумму конечных продуктов, произведенных резидентами внутри страны 2. сумму всех реализованных конечных товаров и услуг на территории страны 3. сумму конечных товаров и услуг, произведенных внутри страны за определенный период времени резидентами и нерезидентами 4. совокупная стоимость конечных товаров и услуг в рыночных ценах 5. все ответы не верны Организация, объединяющая страны ? экспортеры нефти СНГ ОПЕК АТЭС

Итоговая форма контроля

экзамен (в 5 семестре)

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

7.1. Основная литература:

1. Управление человеческими ресурсами / Дейнека А.В., Беспалько В.А. - М.: Дашков и К, 2017. - 392 с.: ISBN 978-5-394-02048-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415041>
2. Ковалевич, И. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. - Красноярск : Сибирский федеральный ун-т, 2011. - 210 с. - ISBN 978-5-7638-2237-3. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/443205>
3. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Еремин В.И., Шумаков Ю.Н., Жариков С.В; Под ред. В.И. Еремина - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 272 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-009507-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/445081>
4. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. ? М. : ИНФРА-М, 2018. ? 272 с. ? (Высшее образование: Бакалавриат). ? [www.dx.doi.org/10.12737/15951](http://dx.doi.org/10.12737/15951). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/939543>
5. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учеб. пособие / А.С. Лифшиц. ? М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. ? 266 с. ? (Высшее образование: Бакалавриат). ? DOI: <https://doi.org/10.12737/1711-1> - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/896719>

7.2. Дополнительная литература:

Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность : монография / под ред. проф. В.С. Гродского и проф. Н.В. Солововой. ? М.: РИОР : ИНФРА-М. 2018. ? 278с. ? (Научная мысль). ? <https://doi.org/10.12737/1754-8> - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/951436>

Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 143 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-006913-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/414575>

7.3. Интернет-ресурсы:

Ассоциация HR - <http://www.skcu.kz/index.php/ru/>

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/>

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 "БиблиоРоссика", доступ к которой предоставлен студентам. В ЭБС "БиблиоРоссика" представлены коллекции актуальной научной и учебной литературы по гуманитарным наукам, включающие в себя публикации ведущих российских издательств гуманитарной литературы, издания на английском языке ведущих американских и европейских издательств, а также редкие и малотиражные издания российских региональных вузов. ЭБС "БиблиоРоссика" обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Браузер Ggle Chrome

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "БиблиоРоссика", доступ к которой предоставлен обучающимся. В ЭБС "БиблиоРоссика" представлены коллекции актуальной научной и учебной литературы по гуманитарным наукам, включающие в себя публикации ведущих российских издательств гуманитарной литературы, издания на английском языке ведущих американских и европейских издательств, а также редкие и малотиражные издания российских региональных вузов. ЭБС "БиблиоРоссика" обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

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. _____

Козлова Ольга Владимировна _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Юрьева О.В. _____

"__" _____ 201__ г.