| | |
|---|---|
| *ФГБОУ ВО «АГУ»* | Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Адыгейский государственный университет» |
| | Рабочая программа дисциплины (модуля) |
| | **СМК. ОП-2/РК-7.3.3** |

**«УТВЕРЖДАЮ»**
Декан экономического факультета
_____ А.А. Тамов
«28» августа 2018г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

Б1.В.06 Современные международные практики в управлении персоналом

**направление подготовки** 38.03.03 Управление персоналом

**направленность (профиль)** Управление персоналом организации

РПД адаптирована для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Факультет *экономический*

Кафедра *экономической теории и управления персоналом*

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономической теории и управления персоналом протокол № 1 от «28» августа 2018 г.

Заведующий кафедрой: доктор экономических наук, профессор
А.Ш. Хуажева _____

Составитель (разработчик) программы:
*заведующий кафедрой экономической теории и управления персоналом, доктор экономических наук, профессор А.Ш. Хуажева* _____

Согласовано:
Председатель УМК факультета: доцент кафедры экономики и управления, кандидат экономических наук, доцент С.А. Хатукай _____

Майкоп, 2018

**Содержание**

| | | |
|---|---|---|
| | Пояснительная записка | 3 |
| 1. | Цели и задачи дисциплины (модуля) | 3 |
| 2. | Объём дисциплины (модуля) по видам учебной работы | 4 |
| 3. | Содержание дисциплины (модуля) | 4 |
| 4. | Самостоятельная работа обучающихся | 5 |
| 5. | Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля) | 10 |
| 6. | Методические рекомендации по дисциплине (модулю) | 12 |
| 7. | Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов | 17 |
| 8. | Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) | 18 |
| 9. | Лист регистрации изменений | 19 |

**Пояснительная записка**

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Современные международные практики в управлении персоналом», квалификация «бакалавр».

РП представляет собой совокупность дидактических материалов, направленных на реализацию содержательных, методических и организационных условий подготовки по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Современные международные практики в управлении персоналом», квалификация «бакалавр».

Дисциплина относится к обязательным дисциплинам вариативной части Блока 1 учебного плана.

Дисциплина «Современные международные практики в управлении персоналом» относится к обязательным дисциплинам вариативной части Блока 1 учебного плана.

Объем дисциплины – 144 ч. / 4 з.е.;

контактная работа:

занятия лекционного типа – 32 ч.,

занятия семинарского типа (практические) – 16 ч.,

контроль самостоятельной работы – 2 ч.,

иная контактная работа – 0,3 ч.,

СР – 58 ч. ,

контроль – 35,7 ч.

Ключевые слова: Международная организация труда, управление человеческими ресурсами, стимулирования и мотивации персонала, персоналтехнологии, социальной защиты.

Составитель: Хуажева А.Ш., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой экономической теории и управления персоналом.

**1. Цели и задачи дисциплины (модуля).**

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

- владение основами разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1).
- способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), уметь применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31).

Показателями компетенций являются:

знания - основные принципы и методы организации трудовых отношений на международном рынке труда; комплекс терминологических понятий международного рынка труда согласно стандартам Международной Организации Труда (МОТ); специфику национальных различий рынков труда; особенности современной международной миграции рабочей силы; общемировые тенденции в привлечении рабочей силы; международные интеграционные процессы в сфере эффективного использования человеческих ресурсов.

умение - анализировать рынок труда и качество трудовых ресурсов; использовать

международный опыт отбора и подбора кадров на должности руководителей и специалистов; учитывать общемировые тенденции в оценке трудового потенциала;

навыки – анализировать проблемные ситуации и определять надлежащую базу для оценок в целях формулирования проблем и нахождения путей их решения.

**2. Объем дисциплины (модуля) по видам учебной работы.**

Таблица 1. Объем дисциплины (модуля) общая трудоемкость: 4 з.е.

| Вид учебной нагрузки часов | Всего часов | Семестр VII |
|---|---|---|
| Общая трудоемкость дисциплины | | |
| Контактная работа: | | |
| Занятия лекционного типа | | |
| Занятия семинарского типа (практические) | | |
| Контроль самостоятельной работы | | |
| Иная контактная работа | | |
| Самостоятельная работа (СР) | | |
| Контроль | | |
| Вид промежуточного контроля | экзамен | экзамен |

**3. Содержание дисциплины (модуля).**

Таблица 2. Распределение часов по темам и видам учебной работы

| Номер темы | Наименование разделов и тем дисциплины (модуля) | Объем в часах | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всего | Л | ПЗ | С | ЛР | СР |
| | Общая характеристика международного рынка труда | 11 | | | - | - | |
| | Международная организация труда | 13 | | | - | - | 7 |
| | Трудовые ресурсы мирового хозяйства | 12 | | | - | - | |
| | Характеристика национальных различий рынков труда | 10 | | | - | - | |
| | Мобильность на международном рынке труда | 13 | | | - | - | 7 |
| | Международные аспекты методологии управления человеческими ресурсами | 10 | | | - | - | |
| | Международная практика стимулирования и мотивации персонала | 12 | | | - | - | |
| | Современные персоналтехнологии в транснациональных корпорациях | 12 | | | - | - | 6 |
| | Международный опыт социальной защиты трудоспособных граждан | 13 | | | - | - | |
| Итого | | | | | - | - | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Контроль | | | | | | | |
| КСР | | | | | | | |
| Иная контактная работа | | | | | | | |
| ВСЕГО | | | | | | | |

**4. Самостоятельная работа обучающихся.**

Таблица 3. Содержание самостоятельной работы обучающихся

| № п/п | Вид самостоятельной работы | Разделы или темы рабочей программы | Форма отчетности |
|---|---|---|---|
| | Подготовка к семинарским занятиям и тестированию на основе изучения лекционного материала и учебной литературы | Общая характеристика международного рынка труда | Опрос, тестирование |
| | Подготовка к семинарским занятиям и тестированию на основе изучения лекционного материала и учебной литературы | Международная организация труда | Опрос, тестирование, решение задач |
| | Подготовка к семинарским занятиям и тестированию на основе изучения лекционного материала и учебной литературы | Трудовые ресурсы мирового хозяйства | Опрос, тестирование, решение задач |
| | Подготовка к семинарским занятиям и тестированию на основе изучения лекционного материала и учебной литературы | Характеристика национальных различий рынков труда | Опрос, тестирование, решение задач |
| | Подготовка к семинарским занятиям и тестированию на основе изучения лекционного материала и учебной литературы | Мобильность на международном рынке труда | Опрос, тестирование, решение задач |
| | Подготовка к семинарским занятиям и тестированию на основе изучения лекционного материала и учебной литературы | Международные аспекты методологии управления человеческими ресурсами | Опрос, тестирование, решение задач |
| | Подготовка к семинарским занятиям и тестированию на основе изучения лекционного материала и учебной литературы | Международная практика стимулирования и мотивации персонала | Опрос, тестирование, решение задач |
| | Подготовка к семинарским занятиям и тестированию на основе изучения лекционного материала и учебной литературы | Современные персоналтехнологии в транснациональных корпорациях | Опрос, тестирование, решение задач |
| | Подготовка к семинарским занятиям и тестированию на основе изучения лекционного материала и учебной литера- | Международный опыт социальной защиты трудоспособ- | Опрос, тестирование, решение задач |

| | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| | туры | ных граждан | |
| **Всего часов:** | **58** | | |

**4.1. Темы курсовых работ (проектов). Не предусмотрены.**

**4.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся.**

Тема. 1. Общая характеристика международного рынка труда

1.1.Понятие международного рынка труда (МРТ). Основные элементы МРТ.

1.2.Узкая и широкая трактовка понятия МРТ.

1.3. Основные терминологические понятия МРТ согласно стандартам Международной Организации Труда.

1.4.Исторические аспекты формирования международного рынка труда. Основные принципы функционирования МРТ.

1.5. Правовое обеспечение функционирования МРТ.

1.6.Модели рынка труда в зарубежных странах и специфика их функционирования.

Тема 2.Международная организация труда

2.1.Конвенции и рекомендации МОТ как основной инструмент регулирования трудовых отношений на международном уровне.

2.2.Отражение проблем рынка труда и занятости населения в международных соглашениях, принятых в рамках МОТ.

2.3.Создание, развитие и задачи МОТ.

2.4.Структура международной организации труда и ее основополагающие документы.

2.5.Конвенции и рекомендации МОТ.

2.6. Методы работы и основные сферы деятельности.

Тема 3. Трудовые ресурсы мирового хозяйства

3.1.Структура формирования трудовых ресурсов.

3.2.Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура.

3.3.Занятость и безработица: общемировые тенденции.

3.4.Качество трудовых ресурсов в мировом хозяйстве.

3.5.Статус безработного и особенности его определения в различных странах. Экономические и юридические признаки безработного в России.
Гибкость рынка труда и характер занятости в мировом хозяйстве

Рекомендуемая литература

1.Пивоваров С.Э., Тарасевич Л.С., Майзель А.И. 10 Международный менеджмент. – М., 2006.

2.Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: 30 актуальные технологии найма, адаптации и аттестации [Текст]: учеб. пособие для вузов / А.Я. Кибанов, И.Б. Дура-

кова. — 2-е изд., стер. — М: КноРус, 2012. — 359 с. — ISBN 5-406-01832-9 3 ЭБС IPRbooks Иванова-Швец Л.Н.

3.Международные аспекты управления персоналом [Электронный ресурс]:учебное пособие/ Иванова-Швец Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 188 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10719.— ЭБС

4.Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник/ Дейнека А.В., Беспалько В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2013.— 392 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14111.— ЭБС «IPRbooks»

5.Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта. – М., Центр, 1998. – 2 экз.

.Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. – М., 2008.

.Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб-ное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2012.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10994.— ЭБС «IPRbooks»

8.Яхонтова Е. С Эффективные технологии управления персона-лом. – СПб.: Питер, 2003. – 5 экз.

Тема 4. Характеристика национальных различий рынков труда

4.1.Региональные особенности функционирования рынка труда.

4.2. Национальные различия во взаимоотношениях работников.

4.3.Японский опыт управления человеческими ресурсами.

4.4. Рынок труда Западной Европы.

4.5.Анализ рынка труда Восточной Европы и стран СНГ.

4.6.Состояние рынка труда в США и Южной Америке.

4.7.Особенности функционирования рынка труда стран Юго-Восточного региона.

4.8.Конкуренция между странами и обмен опытом управления человеческими ресурсами.

Тема 5. Мобильность на международном рынке труда

5.1. Развития миграционных процессов.

5.2.Основные понятия и показатели миграции.

5.3.Особенности современной международной миграции.

5.4.Особенности миграции рабочей силы.

5.5.Характеристики миграции рабочей силы: понятие и основные показатели.

5.6.Последствия международной миграции рабочей силы.

5.7.Миграция рабочей силы как проблема современной экономики. Влияние миграции на экономику стран. Государственное регулирование миграционных процессов. Проблема «утечки умов».

Тема 6. Международные аспекты методологии управления человеческими ресурсами

Международные аспекты методологии управления персоналом.

Функции служб управления человеческими ресурсами. Информационная система по человеческим ресурсам. Бизнес и его социальная роль.

Общемировые тенденции в привлечении рабочей силы.

Международная практика отбора на должности руководителей и специалистов.
Современные подходы к развитию рабочей силы. Профессиональное обучение и повышение квалификации человеческих ресурсов.
Международные интеграционные процессы в сфере эффективного использования рабочей силы.

Рекомендуемая литература

1.Пивоваров С.Э., Тарасевич Л.С., Майзель А.И. 10 Междуна-родный менеджмент. – М., 2006.

2.Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: 30 акту-альные технологии найма, адаптации и аттестации [Текст]: учеб. пособие для вузов / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — 2-е изд., стер. — М: КноРус, 2012. — 359 с. — ISBN 5-406-01832-9 3 ЭБС IPRbooks Иванова-Швец Л.Н.

3.Международные аспекты управления персоналом [Электронный ресурс]:учебное пособие/ Иванова-Швец Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 188 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10719.— ЭБС

4.Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник/ Дейнека А.В., Беспалько В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2013.— 392 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14111.— ЭБС «IPRbooks»

5.Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. – М., 2008.

6.Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб-ное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2012.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10994.— ЭБС «IPRbooks»

7. Мескон И.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента.М.:Дело, 1992

8. Мовсесьян А., Либман А. Современные тенденции в развитии и управлении ТНК.//Проблемы теории и практики управления, №1, 2001

9. Мовсеян А., Огнивцев Транснациональный капитал и национальные государства//МЭиМО, 1999, №6.

10.Яхонтова Е. С Эффективные технологии управления персона-лом. – СПб.: Питер, 2003. – 5 экз.

Тема 7. Международная практика стимулирования и мотивации персонала

7.1.Материальное стимулирование и мотивация.

7.3. Вопрос приоритетности материального стимулирования труда.

7.3Международная практика применения мотивационных систем.

7.4.Внутренний и внешний паритет в материальном стимулировании.

7.5.Практика стимулирования при управлении наиболее талантливыми работниками.

.Оценка эффективности работы персонала.
Анализ международного опыта и основных методик эффективности. Критерии эффективности работы предприятия.
Измерение деятельности по управлению персоналом: принципы измерения, основные переменные.
Мировой опыт построения комплексной оценки управленческого труда.

Тема 8. Современные персоналтехнологии в транснациональных корпорациях

8.1.Состав и условия функционирования департаментов по управлению человеческими ресурсами.

8.2.Профессиональное развитие, обучение и повышение квалификации персонала крупнейших корпораций.

8.3. Использование современных персонал-технологий в корпорациях.

8.4.Применение зарубежного опыта кадрового менеджмента в российских корпорациях.

8.5.Специфика работы российских кадровых служб, применяющих новейшие персонал-технологии.

Тема 9.Международный опыт социальной защиты трудоспособных граждан

9.1.Минимальная заработная плата. Соотношение между уровнями минимального потребительского бюджета, минимальной заработной платой и минимальным пособием по безработице.

9.2.Международный опыт порядка установления и условий выплаты пособия по безработице. Социальная поддержка без-работных и механизм ее реализации.

9.3.Профессиональное обучение и переподготовка безработных. Оплачиваемые общественные работы, их назначение, порядок организации и финансирования.

9.4.Международная практика реализации мер социальной поддержки населения с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда.

9.5. Комплекс социальных гарантий для граждан, ставших безработными в результате массового высвобождения. Роль социального партнерства в обеспечении социальных гарантий занятости.

9.6.Источники финансирования мероприятий по обеспечению социальных гарантий занятости. Государственная политика доходов и заработной платы как элемент обеспечения социальной защиты трудоспособных граждан.

Рекомендуемая литература

1.Пивоваров С.Э., Тарасевич Л.С., Майзель А.И. 10 Междуна-родный менеджмент. – М., 2006.

2.Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: 30 акту-альные технологии найма, адаптации и аттестации [Текст]: учеб. пособие для вузов / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — 2-е изд., стер. — М: КноРус, 2012. — 359 с. — ISBN 5-406-01832-9 3 ЭБС IPRbooks Иванова-Швец Л.Н.

3.Международные аспекты управления персоналом [Электронный ресурс]:учебное пособие/ Иванова-Швец Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 188 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10719.— ЭБС

4.Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник/ Дейнека А.В., Беспалько В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2013.— 392 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14111.— ЭБС «IPRbooks»

5.Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. – М., 2008.

6.Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб-ное пособие/ Г.И. Михайлина

[и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2012.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10994.— ЭБС «IPRbooks»

7. Мескон И.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента.М.:Дело, 1992

8. Мовсесьян А., Либман А. Современные тенденции в развитии и управлении ТНК.//Проблемы теории и практики управления, №1, 2001

9. Мовсеян А., Огнивцев Транснациональный капитал и национальные государства//МЭиМО, 1999, №6.

10.Портер М. Международная конкуренция/ Под редакцией В. Д. Щетинина-М: Международные отношения, 1993

11. Приказчиков Д. Глобализация. Взгляд с порога тысячелетия// Бизнес Консалтинг Групп, Москва/ www.cnit.ru

12. Прогноз перестановки сил на мировом рынке нефтехимикатов к 2010 т.II ИА "КОНСУЛЬТАНТ", www.dinform.ru-2002-2 июля

13. Рамзаев М. Интеграция будущего//Ciowolrd.ru -2003-24 янв.

14. Рапопорт Б.М. Оптимизация управленческих решений.-М.:ТЕИС, 2001 .- 264с.

15. Решение о Концепции формирования информационного пространства Содружества Независимых Государств// "Российская газета"(ведомственное приложение)N 235,-1996-7 дек.

16. Шмаров А., Ивантер А. О национальной экономической стратегии в условиях мировой конкуренции// Эксперт -2002- #31 (338).

17. Шувалова И. Шаг назад и два вперед //Эксперт, Интернет №2 (10) - 2001-12 марта

18. Шумпетер Й.А. История экономического анализа: В 3 тт (пер. с англ. под ред. Автономова В.С.). Серия: Университетская библиотека: Экономика, 2001г. 1666с.

16.Яхонтова Е. С Эффективные технологии управления персона-лом. – СПб.: Питер, 2003. – 5 экз.

**5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля).**

Таблица 4. Основная литература

| № п/п | Наименование, библиографическое описание |
| --- | --- |
| | Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта. – М., Центр, 1998. – 2 экз. |
| | Пивоваров С.Э., Тарасевич Л.С., Майзель А.И. 10 Междуна-родный менеджмент. – М., 2006. |
| | Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: 30 акту-альные технологии найма, адаптации и аттестации [Текст]: учеб. пособие для вузов / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — 2-е изд., стер. — М: КноРус, 2012. — 359 с. — ISBN 5-406-01832-9 3 ЭБС IPRbooks Иванова-Швец Л.Н. |
| | Международные аспекты управления персоналом [Электронный ресурс]:учебное пособие/ Иванова-Швец Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 188 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10719.— ЭБС «IPRbooks» |

Таблица 5. Дополнительная литература

| № п/п | Наименование, библиографическое описание |
|---|---|
| | Ансофф, И, Корпоративные стратегии. М.: Экономика, 2016.С.480 |
| | Акофф Р. Планирование будущего корпорации. М.:Прогресс, 2015. |
| | Беляева Ж.С Негативные аспекты глобализации предприятий: челове-ческий фактор.// Межвузовский сборник. Екатеринбург.:-УГТУ-УПИ, 2002.Вьш.5.с.471- |
| | Бородаевская А. А. Масштабы превыше всего, или Новая волна слия-ний в мировой экономике Издательство: Международные отноше-ния;2001, 208с. |
| | Гейтс, Билл Бизнес со скоростью мысли М: Финансы и статистика. 1999,с. 540 |
| | Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке.М.:-Издательский дом Уильяме, 2000 |
| | Дьяконов В.П. Mathematica 4:Учебный курс.-Спб:Питер, 2001 .-656с. |
| | ЕС и Россия - стратегические партнеры. Тез докл. саммита ЕС. Сток-гольм: 2001 |
| | Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. – М., 2008. |
| | Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб-ное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2012.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10994.— ЭБС «IPRbooks» |
| | Мескон И.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента.М.:Дело, 1992 |
| | Мовсесьян А., Либман А. Современные тенденции в развитии и управлении ТНК.//Проблемы теории и практики управления, №1, 2001 |
| | Мовсеян А., Огнивцев Транснациональный капитал и национальные государства//МЭиМО, 1999, №6. |
| | Портер М. Международная конкуренция/ Под редакцией В. Д. Щетинина-М: Международные отношения, 1993 |
| | Приказчиков Д. Глобализация. Взгляд с порога тысячелетия// Бизнес Консалтинг Групп, Москва/ www.cnit.ru |
| | Прогноз перестановки сил на мировом рынке нефтехимикатов к 2010 т.II ИА "КОН-СУЛЬТАНТ", www.dinform.ru-2002-2 июля |
| | Рамзаев М. Интеграция будущего//Ciowolrd.ru -2003-24 янв. |
| | Рапопорт Б.М. Оптимизация управленческих решений.-М.:ТЕИС, 2001 .- 264с. |
| | Решение о Концепции формирования информационного пространства Содружества Независимых Государств// "Российская газета"(ведомственное приложение)N 235,- 1996-7 дек. |
| | Шмаров А., Ивантер А. О национальной экономической стратегии в условиях мировой конкуренции// Эксперт -2002- #31 (338). |
| | Шувалова И. Шаг назад и два вперед //Эксперт, Интернет №2 (10) - 2001-12 марта |
| | Шумпетер Й.А. История экономического анализа: В 3 тт (пер. с англ. под ред. Автономова В.С.). Серия: Университетская библиотека: Экономика, 2001г. 1666с. |
| | Яхонтова Е. С Эффективные технологии управления персона-лом. – СПб.: Питер, 2003. – 5 экз. |


Таблица 6. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

| | |
|---|---|
| | Министерство образования и науки Российской Федерации: |

| | |
| --- | --- |
| | http://минобрнауки.рф/ / |
| | Федеральный портал «Российское образование»: http://edu.ru |
| | Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»: |
| | Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов: |
| | АНОО ВО «ВЭПИ» http://vepi . ru Электронные библиотечные системы и ресурсы: http://tih.kubsu.ru/informatsionnie-resursi/elektronnieresursi-nb.html |
| | Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов: http://school- |
| | ГАРАНТ – информационно-правовой портал http://www.garant.ru/ |
| | КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ |

**6. Методические рекомендации по дисциплине (модулю).**

*Методические рекомендации преподавателю*

1. Изучив глубоко содержание учебной дисциплины, целесообразно разработать матрицу наиболее предпочтительных методов обучения и форм самостоятельной работы студентов, адекватных видам лекционных и семинарских занятий.

2. Необходимо предусмотреть развитие форм самостоятельной работы, выводя студентов к завершению изучения учебной дисциплины на её высший уровень.

3. Пакет заданий для самостоятельной работы следует выдавать в начале семестра, определив предельные сроки их выполнения и сдачи. Задания для самостоятельной работы желательно составлять из обязательной и факультативной частей.

4. Организуя самостоятельную работу, необходимо постоянно обучать студентов методам такой работы.

5. Вузовская лекция – главное звено дидактического цикла обучения. Её цель – формирование у студентов ориентировочной основы для последующего усвоения материала методом самостоятельной работы. Содержание лекции должно отвечать следующим дидактическим требованиям:

• изложение материала от простого к сложному, от известного к неизвестному;

• логичность, четкость и ясность в изложении материала;

• возможность проблемного изложения, дискуссии, диалога с целью активизации деятельности студентов;

• опора смысловой части лекции на подлинные факты, события, явления, статистические данные;

• тесная связь теоретических положений и выводов с практикой и будущей профессиональной деятельностью студентов.

Преподаватель, читающий лекционные курсы в вузе, должен знать существующие в педагогической науке и используемые на практике варианты лекций, их дидактические и воспитывающие возможности, а также их методическое место в структуре процесса обучения.

6. Семинар проводится по узловым и наиболее сложным вопросам (темам, разделам) учебной программы. Он может быть построен как на материале одной лекции, так и на содержании обзорной лекции, а также по определённой теме без чтения предварительной лекции. Главная и определяющая особенность любого семинара – наличие элементов дискуссии, проблемности, диалога между преподавателем и студентами и самими студен-

тами.

При подготовке классического семинара желательно придерживаться следующего алгоритма:

а) разработка учебно-методического материала:

- формулировка темы, соответствующей программе и госстандарту;
- определение дидактических, воспитывающих и формирующих целей занятия;
- выбор методов, приемов и средств для проведения семинара;
- подбор литературы для преподавателя и студентов;
- при необходимости проведение консультаций для студентов;

б) подготовка обучаемых и преподавателя:

- составление плана семинара из 3-4 вопросов;
- предоставление студентам 4-5 дней для подготовки к семинару;
- предоставление рекомендаций о последовательности изучения литературы (учебники, учебные пособия, законы и постановления, руководства и положения, конспекты лекций, статьи, справочники, информационные сборники и бюллетени, статистические данные и др.);
- создание набора наглядных пособий.

Подводя итоги семинара, можно использовать следующие критерии (показатели) оценки ответов:

- полнота и конкретность ответа;
- последовательность и логика изложения;
- связь теоретических положений с практикой;
- обоснованность и доказательность излагаемых положений;
- наличие качественных и количественных показателей;
- наличие иллюстраций к ответам в виде исторических фактов, примеров и пр.;
- уровень культуры речи;
- использование наглядных пособий и т.п.

В конце семинара рекомендуется дать оценку всего семинарского занятия, обратив особое внимание на следующие аспекты:

- качество подготовки;
- степень усвоения знаний;
- активность;
- положительные стороны в работе студентов;
- ценные и конструктивные предложения;
- недостатки в работе студентов;
- задачи и пути устранения недостатков.

7. При изложении материала важно помнить, что почти половина информации на лекции передается через интонацию. Учитывать тот факт, что первый кризис внимания студентов наступает на 15-20-й минутах, второй – на 30-35-й минутах. В профессиональном общении исходить из того, что восприятие лекций студентами младших и старших курсов существенно отличается по готовности и умению.

8. При проведении аттестации студентов важно всегда помнить, что систематичность, объективность, аргументированность – главные принципы, на которых основаны контроль и оценка знаний студентов. Проверка, контроль и оценка знаний студента, требуют учета его индивидуального стиля в осуществлении учебной деятельности. Знание критериев оценки знаний обязательно для преподавателя и студента.

*Рекомендации студентам по организации изучения дисциплины*

Для успешного усвоения материала дисциплины необходима систематическая планомерная самостоятельная работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой.

*Общие рекомендации*

Рекомендуется, для лучшего запоминания и усвоения материала, просматривать конспект лекции в тот же день, на третий и на пятый день рослее лекции.

Также необходимо работать с рекомендованной в настоящей программе литературой с целью более углубленного изучения вопросов, обозначенных на лекции.

Практика показывает, что работа только с каким-либо одним литературным источником (учебником, учебным пособием) является недостаточной для полного изучения дисциплины. Поэтому рекомендуется работать с несколькими источниками, особенно при рассмотрении тем, посвященным дискуссионным, проблемным вопросам, а также вопросов, не зарегулированных нормами права.

В случае возникновения проблем с пониманием той или иной темы необходимо обратиться к преподавателю за разъяснениями на ближайшем лекционном или практическом занятии с заранее сформулированными вопросами.

Для успешного освоения лекционного курса рекомендуется регулярно проверять свои знания, отвечая на контрольные вопросы, сформулированные преподавателем на лекции и в рекомендованных учебниках и учебных пособиях.

*Самостоятельная работа*

Основной целью самостоятельной работы студентов является изучение вопросов, не нашедших отражения в лекциях.

Изучение таких вопросов следует начинать сразу после окончания рассмотрения на лекциях раздела, к которому они относятся. Изучение ведется с использованием рбекомендованной преподавателем литературы. В то же время, в процессе самостоятельной работы следует пользоваться не только рекомендованными, но и самостоятельно найденными (в том числе в сети Интернет) источниками.

*Методические указания по самостоятельному изучению дисциплины*

Аудиторные и внеаудиторные (самостоятельные) формы учебной работы студента имеют своей целью приобретение им целостной системы знаний по управлению предприятием. К его услугам лекционный курс, ориентированный на выяснение кардинальных, стержневых проблем данной учебной дисциплины. Используя лекционный материал, доступный учебник или учебное пособие, дополнительную литературу, проявляя творческий подход, студент готовится к практическим занятиям, рассматривая их как пополнение, углубление, систематизация своих теоретических знаний. Ряд тем учебного курса полностью переносится на самостоятельную работу. Их количество, значительно возрастает для студентов вечернего и заочного обучения.

Студент должен прийти в высшую школу с полным пониманием того, что самостоятельное овладение знаниями является главным, определяющим. Высшая школа лишь создает для этого необходимые условия.

Самостоятельная работа студента начинается с внимательного ознакомления им с «Федеральным компонентом Государственного образовательного стандарта высшего образования по «Современные международные практики в управлении персоналом» и Про-

граммой учебного курса. Изучение каждой темы следует начинать с внимательного ознакомления с набором вопросов. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной теме. Вопросы темы как бы накладываются на соответствующую главу избранного учебника или учебного пособия.

Требуется творческое отношение и к самой Программе учебного курса. Вопросы, составляющие ее содержание, обладают разной степенью важности. Есть вопросы, выполняющие функцию логической связки содержания темы и всего курса, имеются вопросы описательного или разъяснительного характера, а также исторического экскурса в область экономических знаний. Все эти вопросы не составляют сути, понятийного, концептуального содержания темы, но необходимы для целостного восприятия изучаемых проблем.

Любая наука, следовательно, и «Современные международные практики в управлении персоналом», имеет свой категориально - понятийный аппарат. Научные понятия - это та база, на которой «стоит» каждая наука. Понятия - узловые, опорные пункты как научного, так и учебного познания, логические ступени движения в учебе от простого к сложному, от явления к сущности. Без ясного понимания понятий учеба крайне затрудняется, а содержание приобретенных знаний становится тусклым, расплывчатым, напоминая недостроенное здание или еще того хуже: здание без фундамента.

Важно помнить и то, что «понятия» в науке имеют узкий и широкий смысл. Понятие в узком понимании – это определение (дефиниция) того или иного факта, явления, предмета. Такие определения составляют категориально- понятийный аппарат. Они, как правило, кратки по содержанию, схватывают суть дела. Такие определения важно понять, осмыслить и запомнить. Когда вам встретятся новые понятия и категории, не проходите мимо них. Обязательно выясните, что они означают. Если ответа нет в вашем учебнике или учебном пособии, то обратитесь к словарю. Дальнейшая самостоятельная работа, без выяснения смысла новых понятий и категорий будет затруднена или начнет приобретать черты ненужной формальности.

Понятия в широком смысле есть обобщенная концептуальная характеристика определенного явления. Когда в заголовок темы, параграфа вносится слово «понятие», то это первый признак того, что в данном случае речь идет не о дефиниции (определении), а о сжатой, обобщенной концептуальной характеристике изучаемого явления.

В некоторых учебниках, учебных пособиях к характеристике экономических отношений, связей, процессов применяются понятия «закона», «закономерностей», Дается характеристика некоторых, на взгляд автора, экономических законов и закономерностей.

Если студент изучает систематический курс по учебнику, где даются те или иные законы, ему ни в коем случае не следует просто «опускать» соответствующие страницы учебника, а необходимо внимательно вникнуть в их содержание. Не возбраняется пользоваться изложенными в учебнике характеристиками законов, вникая при этом в их содержание.

Нелишне иметь в виду и то; что каждый учебник или учебное пособие имеет свою логику построения, которая, естественно, не совпадает с логикой данной Программы учебного курса. Одни авторы более широко, а другие более узко рассматривают ту или иную проблему. Одни выделяют ее в отдельную главу, а другие, включают в состав главы. Учебник или учебное пособие целесообразно изучать последовательно, главу за главой, как это сделано в них. При этом, обращаясь к Программе учебного курса, следует постоянно отмечать, какие ее вопросы (пусть в иной логической последовательности) рассмот-

рены в данной главе учебника, учебного пособия, а какие опущены. По завершении работы над учебником у Вас должна быть ясность в том, какие темы, вопросы Программы учебного курса Вы уже изучили, а какие предстоит изучить по другим источникам.

*Методические советы по работе над учебными лекциями по курсу «Современные международные практики в управлении персоналом»*

Проработка лекционного курса является одной из важных активных форм самостоятельной работы. Есть студенты, которые полагают, что лекции преподавателей кафедры можно пропускать (ведь имеется учебник) или достаточно их невнимательно прослушать (ведь обращения к учебнику все равно не избежать). И то, и другое мнение есть глубокое заблуждение. Лекция преподавателя не является озвученным учебником, а представляет плод его индивидуального творчества. Он читает свой авторский курс со своей логикой и со своими теоретическими и методическими подходами. Это делает лекционный курс конкретного преподавателя интересным индивидуально-личностным событием, которым вряд ли студенту стоит пренебрегать. Кроме того, в своих лекциях преподаватель стремится преодолеть многие недостатки, присущие опубликованным учебникам, учебным пособиям, лекционным курсам. В лекциях находят освещение сложные вопросы Государственного образовательного стандарта, которые вызывают затруднения у студентов.

Сетка часов, отведенная для лекционного курса, не позволяет реализовать в лекциях всей учебной программы. Исходя из этого, каждый лектор создает свою тематику лекций, которую в устной или письменной форме представляет студентам при первой встрече. В создании своего авторского лекционного курса преподаватель руководствуется двумя документами - Государственным образовательным стандартом и Учебной программой. Кафедра не допускает стандартизации лекционных курсов. Именно поэтому в учебно-методическом пособии отсутствует подробный план лекционного курса, а дана лишь его тематика, носящая для лекторов рекомендательный характер. Кафедра рассматривает и утверждает планы авторских лекционных курсов каждого преподавателя.

Лекции не следует пропускать еще и потому, что они служат своеобразными творческими, методическими, предметно-содержательными «мостиками» между лекционным курсом.

Совершенно недостаточно только слушать лекции. Важно студенту понять, что лекция есть своеобразная творческая форма самостоятельной работы. Надо пытаться стать активным соучастником лекции: думать, сравнивать известное с вновь получаемыми знаниями, войти в логику изложения материала лектором, по возможности вступать с ним в мысленную полемику, следить за ходом его мыслей, за его аргументацией, находить в ней кажущиеся вам слабости. Во время лекции можно задать лектору вопрос, конечно, в письменной форме, чтобы не мешать ему, не нарушать его логики. Квалифицированный преподаватель в ходе лекции глазами читает полученный письменный вопрос и находит форму реагирования на него. Вопросы можно задать и во время перерыва (письменно или устно), а также после лекции или перед началом очередной, конечно, до звонка, во время перерыва - начало очередной лекции нельзя прерывать вопросами. Лектор найдет формы и способы реагирования на вопросы студентов.

К текстуальной записи лекции не надо стремиться. Важно зафиксировать основные идеи, положения, обобщения, выводы. Работа над записью лекции завершается дома. На свежую голову (пока еще лекция в памяти) надо уточнить то, что записано, обогатить запись тем, что не удалось зафиксировать в ходе лекции, записать в виде вопросов то, что

надо прояснить, до конца понять. Важно соотнести материал лекции с темой учебной программы и установить, какие ее вопросы нашли освещение в прослушанной лекции. Тогда полезно обращаться и к учебнику. Лекция и учебник не заменяют, а дополняют друг друга.

**7. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
- в печатной форме;
- в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения.

**8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Лекционные занятия проводятся в аудиториях, предоставляемых деканатом факультета в соответствии с расписанием. На отдельных занятиях необходимы используется видеопроектор с экраном (или компьютерный класс).

Материально-техническое обеспечение учебного процесса на экономическом факультете полностью соответствует требованиям ФГОС ВО, действующим санитарно-техническим и противопожарным правилам и номам.

На факультете имеется 4 компьютерных класса с выходом в Интернет (лицензии: Microsoft@ Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN I License No lrvel. FQC-02306 (на 13 рабочих мест); Microsoft@ Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN No lrvei FQC-02306 (на 1 рабочее место)), учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

**9. Лист регистрации изменений**

| Номер изменения | Номера листов | | | Основание для внесения изменения | Подпись | Расшифровка подписи | Дата | Дата введения изменения |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | заменен-ных | но-вых | аннулиро-ванных | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |