

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

Экономический факультет

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины Современные технологии управления развитием персонала в
кросс культурной среде

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

38.04.03 «Управление персоналом»

(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность программы (профиль)

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))

1. Цели и задачи дисциплины:

Целью освоения дисциплины «Современные технологии управления развитием персонала» является знакомство с методологическими и практическими основами процесса развития персонала, изучение методы и этапы адаптации, обучения, управления деловой карьерой, освоение имеющегося отечественного и зарубежного опыта в этой области, что позволит им сформулировать и изучить проблемы личностных свойств человека, рассматриваемых в разных его функциях, поскольку обеспечение организации хорошо подготовленными и мотивированными работниками в соответствии с целями и стратегией организации является одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира.

Изучение данной дисциплины должно быть подчинено следующим *задачам*:

- изучение теоретических основ процесса развития персонала в организации;
- освоение процедуры работы с кадрами на каждом из этапов жизненного цикла организации;
- овладение практическими навыками, руководством к действию в процессе установления реальных целей и разработке плана действий при осуществлении развития персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде» относится к *базовой* части обязательной компоненты блока **Б.1.О.03** учебного плана.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1- **Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций**

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Универсальные компетенции			
	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	Кадровая политика
	УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.		HR-аналитика Инновационные технологии принятия кадровых решений Преддипломная практика
	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели		Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кросс-культурный менеджмент Управление талантами
	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	Кросс-культурный менеджмент Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Стратегическое управление персоналом в международных компаниях
			HR-аналитика

	УК-6 Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Преддипломная практика
Общепрофессиональные компетенции			
	<p>ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> <p>ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.</p>	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кросс-культурный менеджмент Кадровая безопасность и охрана труда Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Научно-исследовательская работа HR-аналитика Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом
Профессиональные компетенции			
	<p>ПК-1 Разработка системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК-3 Реализация системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК-7 Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и</p>	<p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p> <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях</p> <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях</p>	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кадровая безопасность и охрана труда Управление талантами HR-аналитика Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Управление талантами Кросс-культурный менеджмент

	осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	Управление талантами Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Кадровая политика Преддипломная практика Научно-исследовательская работа
--	---	---	--

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-6 Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ПК-1 Разработка системы стратегического управления персоналом организации

ПК-3 Реализация системы стратегического управления персоналом организации

ПК-7 Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- феномен потенциала личности, его виды, структуру, основные направления работы системы развития потенциала организации их сущность, технологии проведения оценочных процедур, технологию планирования карьеры, сущность процесса формирования кадрового резерва, особенности последипломного образования.

- иметь представление о формах последипломного образования, методах обучения, о психологических особенностях взрослой категории обучаемых, о факторах успешного развития, о сущности профессионального развития личности.

Уметь:

- анализировать потребность персонала в развитии, ориентироваться в диагностическом поле, осуществлять рефлексию собственной будущей профессиональной деятельности (особенно в ценностно-смысловом ее аспекте), проектировать технологию оценки, адаптации, сопровождения карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва

Владеть:

- методами обучения, о психологических особенностях взрослой категории обучаемых, о факторах успешного развития, о сущности профессионального развития личности.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц **108 часа**

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		5			
Аудиторные занятия (всего)	36				
В том числе:	-	-	-	-	-
<i>Лекции</i>	9		9		
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>					
<i>Семинары (С)</i>	27		27		
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>					
Самостоятельная работа (всего), в т.ч. контроль	72		72		
Общая трудоемкость	час	108	108		
	зач. ед.	3	3		

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)
1.	Тема 1. Понятие и виды профессионального развития	Уточнение и конкретизация применительно к сфере деятельности дефиниций «развитие», «движение» («продвижение»), «рост», «профессионализм». Сущностные признаки профессионального развития. Профессионально-должностное, профессионально-квалификационное и личностно-профессиональное развитие. Взаимосвязь профессионального развития, обучения и карьеры. Становление профессионального самосознания в ходе профессионального развития. Обучение как условие профессионального развития. Карьера как результат профессионального развития.
2.	Тема 2. Оценка потребности, мотивация и стимулирование профессионального развития	Индивидуальные и групповые методы диагностики потребности в обучении и развитии. Мотивация достижения успеха и избегания неудачи – ведущие мотивы в профессиональном развитии. Способы стимулирования профессионального развития. Мотивационная среда как фактор профессионального развития.
3	Тема 3. Виды, формы и технологии обучения персонала	Дополнительное профессиональное образование как механизм профессионального развития, технологии выявления потребности и формирования обучения. Переподготовка, повышение квалификации, стажировка, их особенности. Обучение на рабочем месте. Наставничество как форма передачи опыта и способ профессионального развития.
4	Тема 4. Карьера как способ развития персонала	Феномен карьеры в современном обществе и его особенности. Типы и виды карьеры; ротация как особый вид карьерного развития. Подходы к рассмотрению понятия карьеры. Закономерности карьерного развития. Карьерный самоменеджмент как способ развития карьеры.

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Зарубежные модели и опыт профессионального развития	2			4	12	18
2.	Оценка потенциала личностно-профессионального развития	2			5	12	19
3	Система непрерывного обучения персонала	1			4	12	17
4	Управление деловой карьерой персонала	1			5	12	18
5	Управление кадровым резервом	1			4	12	17
6	Оценка эффективности управления развитием персонала	2			5	12	19

7. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	Тема 1.	Зарубежные модели и опыт профессионального развития	4
2.	Тема 2.	Оценка потенциала личностно-профессионального развития	5
3	Тема 3.	Система непрерывного обучения персонала	4
4	Тема 4.	Управление деловой карьерой персонала	5
5	Тема 5.	Управление кадровым резервом	4
6	Тема 6.	Оценка эффективности управления развитием персонала	5

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах)
Ауд.19,21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio
Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid;Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W;
–доска, экран;

9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение

MS Windows 7 64bit

Adobe CS6 Desing Premium

Microsoft Office 2013

Expert Systems (25)

Система БЭСТ-ОФИС (free)

Eviews 7.0 (21)

Корпорация Галактика (free)

Mentor (free)

Symantec Endpoint Protection (free)

7-Zip (free)

FastStone Image Viewer (free)

FreeCommander (free)

Adobe Reader (free)

K-Lite Codec Pack (free)

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Наименование электронно-библиотечной системы, предоставляющей возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет

1. Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

2. Университетская библиотека онлайн

<http://www.biblioclub.ru>

3. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>
4. НЭБ Elibrary <http://elibrary.ru>
5. Консультант студента www.studentlibrary.ru
6. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>
7. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ): Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги издательства «Альпина Паблишерз», BIBLIOPHIKA, Электронная библиотека диссертаций РГБ

3. поисковые системы - www.yandex.ru, www.google.ru, www.rambler.ru

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449957>
2. Еремин Василий Иосифович. Управление человеческими ресурсами [Текст/электронный ресурс] : Учебное пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков; Под ред. В.И.Еремина. - Электронные текстовые данные. - М. : БИБКМ, 2015. - 324 с. - ISBN 978-5-905563-33-1 : 490.00.
http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=460517&idb=0
3. Управление персоналом: Энциклопедия/ Под ред. А.Я. Кибанова — М ИНФРА-М, 2013. - VI, 554 с.
4. Тихонова Е.В., Башмаков В.И. Управление социальным развитием персонала М. Академия, 2014
5. Десслер Гари Управление персоналом [Электронный ресурс]/ Десс-лер Гари— Электрон. текстовые данные.— М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013.— 800 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26137>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Кибанов А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практ. пособие для студентов вузов / А. Я. Кибанов, Е. В. Каштанова ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2013. - 64 с. —
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие для студентов, [магистрантов, аспирантов], обуч. по направл. "Менеджмент" и "Управление персоналом" / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 301 с.

б) дополнительная литература

1. Куприянчук Е. В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: учеб. пособие [для студентов вузов] / Е. В. Куприянчук, Ю. В. Щербакова. - М. : РИОР : ИНФРА-М, 2012. - 255 с.
2. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. Иванова, Д. Болдогоев, Э. Борчанинова и др.. - 2-е изд. - М.: Альпина Паблишерз, 2009. - 280 с.
3. Митрофанова Е.А. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала: учебно-практ. пособие для студентов вузов / Е. А.Митрофанова, В.М. Свистунов, Е. В. Каштанова ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2012. - 72 с.
4. Рудавина Е. Большая книга директора по персоналу / Е. Рудавина, В. Екомасов. - СПб. : Питер, 2012. - 368 с.
5. Фергюсон Д. Практическое пособие по развитию компетенций / Д. Фергюсон ; [пер. с англ. ООО "Карьера Пресс"]. - М.: Карьера Пресс, 2012. - 640 с.

6. Невеев А.Б. Тренинг в организации: учеб. пособие для студентов вузов, обуч. по направл. подгот. 080200 "Менеджмент" / А. Б. Невеев. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 256 с.

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии.

Программой курса предусмотрено:

- чтение лекций;
- практические (семинарские) занятия;
- деловые игры;
- просмотр учебных кинофильмов;
- работа с учебными модулями.

При проведении практических (семинарских) занятий и деловых игр студенты рассматривают и решают практические ситуации и задачи по всем разделам дисциплины «Технологии управления развитием персонала». Активно используются мультимедийные учебные пособия и видеоматериалы.

Учебные видеокурсы, компьютерные и модульные программы представляют собой современные технологии обучения, основанные на активных методах, позволяющих разнообразить процесс обучения, сделать его более наглядным, приближенным к современной практике и существенно повысить его эффективность.

Использование данных материалов в учебном процессе позволяет:

- без особых затрат организовать обучение в виде дискуссий, деловых и ролевых игр;
- повысить эффективность усвоения учебного материала за счет применения активных методов обучения и стимуляции визуального канала восприятия;
- получить комплексное представление о проблемах российских предприятий и действенных методах решения практических задач.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме.

Самостоятельная работа студентов под контролем преподавателей может осуществляться в различных формах:

деловое взаимодействие: студент получает указания, рекомендации преподавателя по методике организации самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет, контролирует и корректирует деятельность студента, дает ему необходимые консультации;

аудиторная самостоятельная работа над конкретными ситуациями, тестами — под непосредственным контролем преподавателя, который в ходе выполнения задания может не только дать консультацию, но и оказать непосредственную помощь студенту;

работа с литературой — конспектирование, т.е. видение основных принципиальных положений источника, различные новшества, основные методологические положения работы, аргументы, доказательства и выводы. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать и закрепить их в памяти, а при необходимости вновь обратиться к ним;

работа над докладом как один из значимых видов самостоятельной работы, формирующих навыки информационного поиска, способствует развитию самостоятельного мышления студента, так как требует умения понять логику изучаемого вопроса, выбрать необходимое, кратко изложить содержание изучаемого документа, сделать выводы;

обучение с использованием электронных учебных модулей или электронного учебника, которые предоставляют студентам тренирующие задания и упражнения, оценивают их выполнение, оказывают оперативную помощь в виде подсказок, разъяснений типовых ошибок.

Учебный модуль содержит теоретический материал по рассматриваемой теме с практическими примерами, глоссарий, итоговые тесты.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.

Режим допуска:

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчики:

Доцент кафедры менеджмента
должность, название кафедры

подпись

И.В.Гладышева
инициалы, фамилия

Руководитель программы

Доцент кафедры менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.В.Вавилина
инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

Менеджмента
название кафедры

подпись

В.С.Ефремов
инициалы, фамилия