

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

*Экономический факультет*

Рекомендовано МССН

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Наименование дисциплины** Кадровый менеджмент: российский и международный опыт

**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:

Обеспечение магистров необходимыми теоретическими знаниями, методическими приемами и практическими навыками кадрового менеджмента, обучению эффективным технологиям управления людьми в современных организациях в российской и зарубежной практике.

- усвоить базовые принципы научного управления кадрами на производстве, приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков в управлении кадрами на предприятиях, а также овладение основными принципами и методами кадровой работы, навыками системного формирования и проведения эффективной кадровой политики.

При этом магистрам необходимо научиться методам работы с людьми и принятия эффективных кадровых решений в организации. Приоритетным в обучении является, то, что им предлагается системное овладение данной дисциплиной. Системное овладение учитывает, что одним не хватает практики и знания бизнеса, другим - теории и конкретных методик. Поэтому учебный курс «Кадровый менеджмент» интегрирует опыт работы в бизнесе, понимание законов бизнес-организаций и профессиональные системные технологические знания.

Задачи курса:

- получить ясные представления об особенностях процесса управления кадрами на производстве: российский и зарубежный опыт
- рассмотреть роль кадровой работы на предприятии: российский и зарубежный опыт
- изучить организационные механизмы управления кадрами на предприятиях различных сфер деятельности: российский и зарубежный опыт

## 2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Кадровый менеджмент: российская и зарубежная практика» относится к базовой части обязательной компоненты блока **Б.1.О.02** 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			
	<b>УК-1</b> Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кадровая политика
	<b>УК-4</b> Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия.		Кросс-культурный менеджмент Кадровая безопасность и охрана труда Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Инновационные технологии принятия кадровых решений

	<b>УК-5</b> Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кросс-культурный менеджмент Управление талантами Теория личности: психология, лидерство, работа в команде
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>			
	<p><b>ОПК-1</b> 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><b>ОПК-3</b> Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p> <p><b>ОПК-4</b> Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p>	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях	<p>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кросс-культурный менеджмент</p> <p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кадровая безопасность и охрана труда Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений</p> <p>HR-аналитика Теория личности: психология, лидерство, работа в команде научно-исследовательская работа Преддипломная практика</p>
<b>Профессиональные компетенции</b>			
	<b>ПК-1</b> Разработка системы		Современные технологии управления развитием

	<p>стратегического управления персоналом организации</p> <p><b>ПК-2</b> Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p> <p><b>ПК-4</b> Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p> <p><b>ПК-7</b> Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации</p>		<p>персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика научно-исследовательская работа Преддипломная практика</p> <p>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом</p> <p>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кросс-культурный менеджмент Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Управление талантами Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена научно-исследовательская работа Преддипломная практика</p>
--	---	--	--

### 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-4** Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия.

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

**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-3** Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

**ОПК-4** Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

**ПК-1** Разработка системы стратегического управления персоналом организации

## **ПК-2**

Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации

**ПК-4** Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

**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:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

- сущность, цели, задачи кадрового менеджмента как теории управления трудовыми ресурсами;
- основные понятия, концепции и методы управления человеческими ресурсами;
- теоретико-методологические основы кадровой работы;
- особенности управления человеческими ресурсами.

### **Уметь:**

- оценивать внешние и внутренние факторы, требующие создания кадровой структуры в структуре предприятия;
- формировать кадровую политику организации;
- планировать и организовывать, определять направления развития и использования кадрового потенциала работников организации;
- определять экономическую и социальную эффективность кадрового менеджмента

### **Владеть:**

- навыками построения, организации, управления и оптимизации кадрового менеджмента;
- методами разработки и реализации кадровой политики;
- методиками процесса управления персоналом и оценки эффективности кадрового менеджмента.

## **4. Объем дисциплины и виды учебной работы**

Общая трудоемкость дисциплины составляет **108** часов **3** зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		1	2		
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	36		36		
В том числе:	-		-	-	-
<i>Лекции</i>	18		18		
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>					
<i>Семинары (С)</i>	18		18		
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>					
<b>Самостоятельная работа (всего), в т.ч. контроль</b>	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.	Кадровая политика и кадровая стратегия на предприятиях: зарубежная и российская практика.	Кадровая политика и кадровая стратегия как элементы эффективного кадрового менеджмента на современном предприятии. Разработка кадровой политики и кадровой стратегии. Оценка состояния системы управления человеческими ресурсами на предприятии и определение приоритетных направлений для развития.
2.	Управление человеческими ресурсами: основные понятия	Аспекты, характеризующие смысловую версию УЧР. Три уровня системы УЧР: архитектура системы, варианты альтернативной политики, процессы и практика Основные цели, задачи, функции управления человеческими ресурсами
3.	Технология поиска, подбора и система найма и адаптации персонала	Оценка потребности в персонале; Технология поиска и отбора кандидатов; Первичная диагностика и отбор кандидатов; Источники привлечения кандидатов; Формула успешного найма; Основные цели адаптации новых сотрудников; Этапы адаптации Программа адаптации. Итоги прохождения периода адаптации
4.	Мотивация, как условие эффективности процесса использования человеческих ресурсов	Требования к построению системы мотивации; Принципы мотивации персонала; Материальная мотивация: современный подход; Система нематериальной мотивации персонала
5.	Развитие персонала, организация персонального и должностного роста	Разработка программ обучения и программ развития для различных категорий персонала. Виды и формы обучения. Обучение на рабочем месте. Обучение за пределами рабочего места. Показатели и критерии оценки эффективности обучения. Карьера, ее сущность и виды. Горизонтальная и вертикальная карьера. Моделирование карьеры как элемент мотивации к труду. Выбор подходящего типа карьеры для различных категорий работников по конкретному предприятию.
6.	Зарубежный опыт работы с персоналом	Анализ технологий, инструментария УЧР в XXI в Коучинг, моббинг, аутсорсинг, тимбилдинг и т. д. Эффективность использования в современном мире, управлении организацией и т. д.

### 5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Кадровая политика и кадровая стратегия на предприятиях	4			2	12	18
2.	Управление человеческими ресурсами: основные понятия	2			4	12	18
3.	Технология поиска, подбора и система найма и адаптации персонала	4			2	12	18
4.	Мотивация, как условие эффективности процесса использования человеческих ресурсов	2			4	12	18
5.	Развитие персонала, организация персонального и должностного роста	2			4	12	18
6.	Зарубежный опыт работы с персоналом	4			2	12	18

### 7. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	<b>Тема 1</b>	Кадровая политика и кадровая стратегия на предприятиях	2
2.	<b>Тема 2</b>	Управление человеческими ресурсами: основные понятия	4

3.	<b>Тема 3</b>	Технология поиска, подбора и система найма и адаптации персонала	2
4.	<b>Тема 4</b>	Мотивация, как условие эффективности процесса использования человеческих ресурсов	4
5.	<b>Тема 5</b>	Развитие персонала, организация персонального и должностного роста	4
6.	<b>Тема 6</b>	Зарубежный опыт работы с персоналом	2

### **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

### **9. Информационное обеспечение дисциплины**

#### *а) программное обеспечение*

MS Windows 7 64bit  
Adobe CS6 Design 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](http://www.studentlibrary.ru)

6. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

7. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

2. 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](http://www.yandex.ru), [www.google.ru](http://www.google.ru), [www.rambler.ru](http://www.rambler.ru)

### **10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:**

#### *а) основная литература*

1. Знаменский Д.Ю., Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации – М.: Юрайт, 2013

2. 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>

3. 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](http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=460517&idb=0)

4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации – М.: ИНФРА-М. 2015

5. Рогожин, М.Ю. Справочник кадровика : практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 399 с. : ил. - Библиогр.: с. 189-190. - ISBN 978-5-4475-2574-3; [Электронный ресурс]. : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253715>

6. Маслова В.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: толковый словарь/ Маслова В.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2013.— 120 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14628>.— ЭБС «IPRbooks».

#### **б) дополнительная литература**

1. Аксенова Е. А. Стратегический ассесмент: Как сформировать человеческий ресурс организационных изменений : учеб. пособие для вузов ; рек. УМО по клас. унив. образованию / Е. А. Аксенова. – М.: Аспект Пресс, 2012. – 352 с.

2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами = A handbook human resource management practice : учеб. по программам МВА ; рек. Эксперт. советом М-ва образования РФ / М. Армстронг. – 8-е изд. ; пер. с англ. // под ред. С. К. Мордовина.

3. – СПб.: Питер, 2011. – 831 с.

4. Гусева Н. И. Новые стратегии управления человеческими ресурсами / Н. И. Гусева. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. – 160 с.

5. Евсеев В. О. Человеческие ресурсы: оценка факторов конкурентоспособности : учеб. пособие для вузов ; рек. УМО по образованию в обл. социальной работы / В. О. Евсеев. – М.: Гардарики, 2007. – 270 с.

6. Ковалев С. В. Управление качеством работы персонала : учеб.-практ. пособие / С. В. Ковалев. – М.: Альфа-Пресс, 2009. – 382 с.

7. Комиссарова Т. А. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие для вузов / Т. А. Комиссарова. – М.: Дело, 2013. – 310 с.

8. Лукашевич В. В. Основы управления персоналом : учеб. пособие ; гриф УМО / В. В. Лукашевич и др. – М.: КноРус, 2013.

9. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR-менеджмента / И. К. Макарова. – 2-е изд. – М.: Дело, 2011. – 232 с.

10. Мескон Майкл Х. Основы менеджмента / Майкл Х. Мескон, Майкл Аль-берт, Франклин Хедоури. – 3-е изд. – М.: Вильямс, 2010. – 665 с.

11. Орлова О. С. Управление персоналом современной организации : учеб. пособие / О. С. Орлова. – М.: Экзамен, 2012. – 286 с.

12. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В.— Электрон. текстовые дан-ные.— М.: Дашков и К, 2014.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24767>.— ЭБС «IPRbooks».

13. Коргова М.А. Кадровый менеджмент. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 456с.

14. Десслер Гари Управление персоналом [Электронный ресурс]/ Десслер Гари— Электрон. текстовые данные.— М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013.— 800 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26137>.— ЭБС «IPRbooks»

15. Козлов В.В. Система управления персоналом предприятия [Электронный ресурс]/ Козлов В.В., Бочаров Д.В.— Электрон. текстовые дан-ные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18956>.— ЭБС «IPRbooks».



16. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное 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».

17. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 280 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24834>.— ЭБС «IPRbooks».

18. Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы [Электронный ресурс]: тренинг персонала. Учебное пособие/ М.К. Беляев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Волго-град: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2014.— 212 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26239>.— ЭБС «IPRbooks»

19. Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы [Электронный ресурс]: тренинг персонала. Учебное пособие/ М.К. Беляев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Волго-град: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2014.— 212 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26239>.— ЭБС «IPRbooks».

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

Магистранты осуществляют изучение дисциплины «Кадровый менеджмент» как на аудиторных занятиях, так и самостоятельно.

*Целью самостоятельной работы студента является углубление и закрепления знаний и навыков по дисциплине.*

Самостоятельная работа заключается в подготовке к докладам, кейс-стадий.

*Целью семинарских и практических занятий является закрепление знаний и навыков по наиболее сложным вопросам, темам, разделам учебной дисциплины. Для этого на семинарских и практических занятиях решаются следующие задачи:*

- закрепление знаний самостоятельной работы с учебной литературой;
- расширение и углубление представлений студентов по наиболее актуальным теоретическим и практическим проблемам;
- формирование и развитие практических навыков и умений, необходимых для будущей профессиональной деятельности;
- осуществление контроля за качеством усвоения студентами учебной программы.

Подготовку к семинару занятию лучше начинать сразу же после постановки задач по данной теме на семинаре или консультации преподавателя. Для этого необходимо изучить план семинара (практического занятия), содержание основных учебных вопросов, выносимых для обсуждения, а также список рекомендованной литературы и дополнительные задания, которые могут быть даны преподавателем.

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

*Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Кадровый менеджмент: российский и международный опыт» (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 доступа:** <https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=5231>

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС РУДН ВО

**Разработчики:**

Доцент кафедры менеджмента  
должность, название кафедры

\_\_\_\_\_

подпись

А.В.Вавилина  
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





