

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 03.06.2022 10:59:05
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

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

Экономический факультет

(наименование основного учебного подразделения (ОУП)-разработчика ОП ВО)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровый менеджмент: российский и международный опыт

(наименование дисциплины/модуля)

Рекомендована МСЧН для направления подготовки/специальности:

38.04.03 – Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):

«Управление персоналом в кросс культурной среде»

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

2022 г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» является 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. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.	УК 1.1.- Понимает принципы научной аргументации, руководствуется ими при обсуждении профессиональных проблем; критически относится к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её, добиваясь объективности фактов и суждений УК 1.2.- Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние УК 1.3.- Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению проблем.

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия.	<p>УК 4.1 - Грамотно использует государственный и иностранный (-ные) язык (-ки) в межличностном общении и профессиональной деятельности.</p> <p>УК 4.2 -Применяет современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия, установления контактов и эффективного общения.</p> <p>УК 4.3- Понимает и применяет правила коммуникации, принятые в профессиональной среде, опирается на соответствующие стилистические нормы при написании текстов по профессиональным вопросам и в публичных выступлениях.</p>
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	<p>УК 5.1- Понимает социальные и культурные основы функционирования общества, организаций и отдельных групп, учитывает их в работе.</p> <p>УК 5.2.- Понимает и применяет на практике социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе и профессиональной среде</p> <p>УК 5.3.- Осуществляет эффективное социальное взаимодействие, с учетом культурных особенностей представителей различных социальных групп, на основе принципов толерантности и взаимоуважения.</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>ОПК 1.1- Изучает и критически анализирует научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом.</p> <p>ОПК 1.2 - Анализирует и обобщает отечественный и международный практический опыт, и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивает возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям.</p> <p>ОПК 1.3 - Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации.</p>
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления	ОПК 3.1 - Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
	персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	<p>ОПК 3.2.- Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.</p> <p>ОПК 3.3.- Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность</p>
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	<p>ОПК 4.1 - Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>ОПК 4.2 - Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды</p> <p>ОПК 4.3 - Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала</p>
ПК-1	Разработка системы стратегического управления персоналом организации	<p>ПК 1.1 - Разрабатывает программы, процедуры и технологии, формирующие систему стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК 1.2 - Разрабатывает и применяет современные методы и технологии управления персоналом</p> <p>ПК 1.3 - Определяет цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации (декомпозиция стратегических целей организации в задачи подразделения), в соответствии с корпоративными нормативными документами по управлению и требованиями вышестоящего руководства</p>
ПК-2	Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	<p>ПК 2.1.- Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой</p> <p>ПК 2.2.- Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.</p> <p>ПК 2.3.- Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании</p>

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
		регламентирующих документов, оценивает результаты
ПК-4	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК 4.1.- Эффективно организывает групповую / командную работу ПК 4.2.- Планирует деятельность структурного подразделения и персонала ПК 4.3.- Осуществляет оперативное управление и развитие персонала подразделения организации
ПК-7	Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	ПК 7.1- Проводит анализ инновационных процессов в контексте текущего технологического уклада (экономики знаний) ПК 7.2.- Планирует и осуществляет работы по инициированию и реализации инновационной деятельности в компании (на предприятии) ПК 7.3.- Управляет интеллектуальным капиталом предприятия в целях повышения его конкурентоспособности и развитием инновационного потенциала персонала

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» относится к обязательной части базовой компоненты, формируемой участниками образовательных отношений блока **Б.1.О.02** учебного плана.

В рамках ОП ВО обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт».

Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-1	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

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-4	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
УК-5	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
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	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кросс-культурный менеджмент
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в		Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кадровая безопасность и охрана труда

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность		Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной процессной деятельностью и подразделением организации	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях	HR-аналитика Теория личности: психология, лидерство, работа в команде научно-исследовательская работа Преддипломная практика
ПК-1	Разработка системы стратегического управления персоналом организации		Современные технологии управления развитием среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
ПК-2	Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации		Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика научно-исследовательская работа Преддипломная практика
ПК-4	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения		Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом
ПК-7	Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию		Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кросс-культурный менеджмент Теория личности: психология, лидерство, работа в команде

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	инновационной политики развития персонала организации		Управление талантами Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена научно-исследовательская работа Преддипломная практика

* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» составляет **4** зачетных единиц.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения ОП ВО для **ОЧНОЙ** формы обучения

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.	Семестр(-ы)			
		1	2	3	4
Контактная работа, ак.ч.	36	36			
в том числе:					
Лекции (ЛК)	18	18			
Лабораторные работы (ЛР)					
Практические/семинарские занятия (СЗ)	18	18			
Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.	90	90			
Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.	18	18			
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	144	144		
	зач.ед.	4	4		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
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.	ЛК, СЗ
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	ЛК, СЗ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
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	ЛК, СЗ
Мотивация, как условие эффективности процесса использования человеческих ресурсов	Требования к построению системы мотивации; Принципы мотивации персонала; Материальная мотивация: современный подход; Система нематериальной мотивации персонала	ЛК, СЗ
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.	ЛК, СЗ
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.	ЛК, СЗ

* - заполняется только по **ОЧНОЙ** форме обучения: ЛК – лекции; ЛР – лабораторные работы; СЗ – семинарские занятия.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	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
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и	Ауд. 19, 21 рабочее место: Системный блок

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
	индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W
Компьютерный класс	Компьютерный класс для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная персональными компьютерами (в количестве ____ шт.), доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	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
Для самостоятельной работы обучающихся	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	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

* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ 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
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 данные.— 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 данные.— 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. Учеб-ное 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. Учеб-ное 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».

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров:

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН <http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>

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

- ЭБС «Консультант студента» www.studentlibrary.ru

- ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

- ЭБС «Троицкий мост»

2. Базы данных и поисковые системы:

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации <http://docs.cntd.ru/>

- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>

- поисковая система Google <https://www.google.ru/>

- реферативная база данных SCOPUS <http://www.elsevierscience.ru/products/scopus/>

- 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)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины/модуля:*

1. Курс лекций по дисциплине «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт».

2. Планы семинарских занятий по дисциплине «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» (при наличии лабораторных работ).

3. Методические указания по выполнению и оформлению курсовой работы по дисциплине «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» (при наличии КР/КП).

4. Практические ситуации, кейсы, тесты

* - все учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся размещаются в соответствии с действующим порядком на странице дисциплины **в ТУИС!**

Режим доступа: <https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=5231>

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам освоения дисциплины «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

* - ОМ и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН.

РАЗРАБОТЧИКИ:

Доцент кафедры
менеджмента

Должность, БУП



Подпись

Вавилина А.В.

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:
Зав.кафедрой менеджмента

Наименование БУП



Подпись

Ефремов В.С.

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

Доцент кафедры
менеджмента

Должность, БУП



Подпись

Вавилина А.В.

Фамилия И.О.

