

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

Экономический факультет

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины Современные проблемы управления персоналом в
международных компаниях

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: «Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях»

Цель дисциплины - дать основы знаний и навыков по формированию и развитию систем управления персоналом в международных организациях, планированию кадровой работы, управлению персоналом и его обучением

Задачи дисциплины

- изучить эволюцию основных подходов к анализу базовых проблем управления персоналом, связанных с формированием основных парадигм современной управленческой науки;
- рассмотреть организационный механизм управления персоналом – цели, функции, организационная структура, основные процедуры управления;
- содействовать приобретению навыков для работы с кадровым резервом на выдвижение, планирование

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях» относится к *базовой* части обязательной компоненты блока **Б.1.О.01** 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** УК-1; УК-5; ОПК-1; ОПК-4; ПК-3; ПК-7

№ 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. УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.		Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кадровая политика Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кросс-культурный менеджмент Управление талантами Преддипломная практика Научно-исследовательская работа
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий		Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт, Современные технологии управления развитием персонала Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

	<p>и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> <p>ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p>		<p>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика</p> <p>Кросс-культурный менеджмент</p> <p>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях</p> <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p> <p>HR-аналитика</p> <p>Кадровая безопасность и охрана труда</p> <p>Управление талантами</p>
Профессиональные компетенции			
	<p>ПК-3 Реализация системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК-7 Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации</p>		<p>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде</p> <p>HR-аналитика</p> <p>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика</p> <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p> <p>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде</p> <p>Кросс-культурный менеджмент</p> <p>Кросс-культурный менеджмент</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Научно-исследовательская работа</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-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-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением 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:

- современные проблемы управление персоналом в международных организациях;
- современные теоретические и практические подходы к решению проблем управление персоналом международных предприятий и организаций;
- требования к разработке философии и методов управление персоналом;
- различные техники и технологии управление персоналом во всех сферах производства;
- основные направления и формы работы с персоналом.

Уметь:

- использовать методы диагностики и решения управленческих проблем в международных организациях
- проводить первичный анализ системы управление персоналом;
- устанавливать взаимосвязи между целями, структурой, стратегией организации и управлением персоналом.

Владеть:

- навыками использования методов, методик и техник работы с персоналом;
- диагностики и совершенствования механизма управление персоналом в международных организациях;
- навыками диагностики и решения управленческих проблем в международных организациях

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

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

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		1			
Аудиторные занятия (всего)	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>					
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.	Модуль 1. Методологические основы теории управления персоналом в международных организациях	Эволюция объекта и предмета управления персоналом как науки. Классические теории управления персоналом: научная теория Ф. Тейлора, административная теория А. Файоля, теория Г. Эмерсона, Л. Урвика, М. Вебера, Г. Форда и др. Теории человеческих отношений Э. Мэйо, К. Арджериса, Р. Ликарда, Р. Блейка и др. Теории человеческих ресурсов А. Маслоу, Ф. Герцберга, М. Макгрегора и др. Сущность философии управления персоналом. Английская философия управления персоналом. Американская философия управления персоналом. Японская философия управления персоналом. Российская философия управления персоналом. Трактовка понятий «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», «кадровый менеджмент». Методы, принципы, функции управления персоналом как науки. Основные проблемы науки. Место «Управления персоналом» в системе научного познания. Концепция

		<p>управления персоналом: методология, система, технология. Экономическая, организационная и социальная парадигмы управления персоналом Ролевая структура деятельности менеджера по управлению человеческими ресурсами Государственная система управления трудовыми ресурсами Государственное регулирование рынка труда. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Определение численности трудовых ресурсов. Модели социального партнерства и их развитие в зарубежных странах и России. Органы социального партнерства и их функционирование. Государственная кадровая политика. Государственная политика в области занятости. Правовое обеспечение системы управления персоналом: Конституция РФ, Трудовой Кодекс, постановления Правительства РФ. Международные рекомендации по управлению трудовой деятельностью Международной организации труда. Международная классификация занятий. Классификация и общая характеристика нормативно- методических документов. Нормативные документы, регламентирующие разделение труда в организации: Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Общероссийский классификатор занятий, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Внутренние нормативно-методические документы: Положение или Устав, положения о структурных подразделениях, штатное расписание, должностные инструкции. Организационно-методические документы: Положение о найме, Положение о работе с резервом, Положение об аттестации и др.</p>
2.	<p>Модуль 2 Управление персоналом как система</p>	<p>Системный подход к организации управления персоналом. Сущность, цели и функции системы управления персоналом. Основные элементы системы управления персоналом: субъект управления, объект управления, уровни управления. Классификация систем управления персоналом. Функциональные подсистемы системы управления персоналом: линейного руководства, планирования и маркетинга персонала, управления наймом и учетом персонала, управление трудовыми отношениями, соответствующих условий труда, управления развитием персонала, управления мотивацией поведения персонала, управления социальным развитием, развития организационной структуры управления, правового обеспечения, информационного обеспечения. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом. Современные проблемы формирования системы управления персоналом. Механизмы управления персоналом и механизмы управления развитием персонала. Принципы и методы построения системы управления персоналом. Методы управления персоналом, их сущность и тенденции развития. Характеристики основных способов административного воздействия. Роль организационных и распорядительных методов работы с</p>

		<p>персоналом. Экономические методы как способ осуществления управляющих воздействий на персонал, их характеристика. Позитивные и негативные последствия экономических методов. Характеристика социально-психологических методов управления персоналом, последствия их использования. Культура применения методов управления. Закономерности управления персоналом. Принципы управления персоналом. Административные методы управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Социально-психологические методы управления персоналом</p>
--	--	---

(Содержание указывается в дидактических единицах. По усмотрению разработчиков материал может излагаться не в форме таблицы)

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Модуль 1. Методологические основы теории управления персоналом в международных организациях	8			8	36	52
2.	Модуль 2 Управление персоналом как система	10			10	36	56

7. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	Модуль 1. Методологические основы теории управления персоналом в международных организациях	<p>Эволюция объекта и предмета управления персоналом как науки. Классические теории управления персоналом: научная теория Ф. Тейлора, административная теория А. Файоля, теории Г. Эмерсона, Л. Урвика, М. Вебера, Г. Форда и др. Теории человеческих отношений Э. Мэйо, К. Арджериса, Р. Ликарда, Р. Блейка и др. Теории человеческих ресурсов А. Маслоу, Ф. Герцберга, М. Макгрегора и др. Сущность философии управления персоналом. Английская философия управления персоналом. Американская философия управления персоналом. Японская философия управления персоналом. Российская философия управления персоналом. Трактовка понятий «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», «кадровый менеджмент». Методы, принципы, функции управления персоналом как науки. Основные проблемы науки.</p>	16

2.	Модуль 2 Управление персоналом как система	Системный подход к организации управления персоналом. Сущность, цели и функции системы управления персоналом. Основные элементы системы управления персоналом: субъект управления, объект управления, уровни управления. Классификация систем управления персоналом. Функциональные подсистемы системы управления персоналом: линейного руководства, планирования и маркетинга персонала, управления наймом и учетом персонала, управление трудовыми отношениями, соответствующих условий труда, управления развитием персонала, управления мотивацией поведения персонала, управления социальным развитием, развития организационной структуры управления, правового обеспечения, информационного обеспечения. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом. Современные проблемы формирования системы управления персоналом. Механизмы управления персоналом и механизмы управления развитием персонала. Принципы и методы построения системы управления персоналом. Методы управления персоналом, их сущность и тенденции развития. Характеристики основных способов административного воздействия. Роль организационных и распорядительных методов работы с персоналом. Экономические методы как способ осуществления управляющих воздействий на персонал, их характеристика. Позитивные и негативные последствия экономических методов. Характеристика социально-психологических методов управления персоналом, последствия их использования. Культура применения методов управления. Закономерности управления персоналом. Принципы управления персоналом. Административные методы управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Социально-психологические методы управления персоналом	20
----	---	---	----

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 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)

Microsoft Office, Mentor,

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>

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, 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 организации [Текст] : учеб. для студентов вузов, обучающихся по спец. "Менеджмент организации", "Упр. персоналом", "Экономика труда" / под ред. проф. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. 4-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 695 с. - (Высшее образование). - 2500 экз. - ISBN 978-5-16-003671-7.

4. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие для образоват. учреждений / под ред. Е. Б. Колбачева. - Ростов н/Д : Изд-во РГЭУ (РИНХ), 2014. - 382 с. : ил. - (Высшее образование). - 3000 экз. - ISBN 978-5-222-19618-2.

б) дополнительная литература

1. Ловчева, Марина Владимировна. Управление персоналом: теория и практика.

Делопроизводство в кадровой службе [Текст] : учеб.-практ. пособие : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по спец. "Упр. персоналом" и "Менеджмент орг." / М. В.

2. Ловчева, Е. Н. Галкина, Е. В. Гурова ; под ред. проф. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - М. : Проспект, 2012. - 80 с. - 1000 экз. - ISBN 978-5-392-02888-7.

3. Лукашевич, Владимир Владимирович. Основы управления персоналом [Текст] : учеб. пособие по спец. "Упр. персоналом" / В. В. Лукашевич. 3-е изд., перераб. и доп. - М. : КНОРУС, 2012. - 272 с. - 1500 экз. - ISBN 978-5-406-01323-6.

4. Овчаренко, Георгий Васильевич. Стратегическое управление [Текст] / Г. В. Овчаренко, Н. Г. Ларкина, В. В. Некрасова. 3-е изд., доп. и перераб. - Ростов н/Д : Перо, 2012. - 256 с. - 100 экз. - ISBN 978-5-91940-357-9.

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

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебного курса предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Принципы отбора содержания и организации учебного процесса

Курс построен на сочетании глубокой теоретической подготовки с конкретным анализом реальных ситуаций по принципу «практика — теория — новые стратегические и практические решения», организован по модульному принципу, суть которого — сочетание аудиторных занятий с самостоятельной проработкой тем.

Одним из видов учебных занятий студента с преподавателем, являются лекции. Для более глубокой проработки учебного материала предназначены групповые занятия в виде семинаров.

Поскольку овладение дисциплиной не является легкой задачей даже для самого способного студента, не менее половины времени отводится на самостоятельную проработку важнейших проблем курса. Этой цели служат задания на самостоятельную внеаудиторную работу, включающую проработку прослушанных лекций, изучение рекомендованной литературы, выполнение контрольных работ и практических заданий.

Лекционный материал посвящается рассмотрению основных концептуальных вопросов: основным понятиям и категориям, подходам, а также вопросам, трактовка которых имеет особое значение для современной системы управления человеческими ресурсами.

В учебном процессе наряду с традиционными формами обучения (лекции, семинары) предусматривается использование различных активных форм и методов обучения (дискуссии, круглые столы, деловые игры, разборы практических ситуаций, групповая работа, практикумы и др.). Самостоятельная работа предполагает изучение теории и практики и рекомендованных литературных источников; изучение по рекомендации преподавателя наиболее интересных, проблемных вопросов.

Проведение лекционных занятий

Академическая лекция - это традиционно вузовская учебная лекция, которую порой противопоставляют публичной лекции вне стен вуза. Для нее характерны высокий научный уровень, теоретические абстракции, имеющие большое практическое значение, но все же это абстракции. Стилль такой лекции - четкий план, строгая логика, убедительные доказательства, краткие выводы. Цельная композиция лекции не допускает ответвлений мысли. Большинство учебных лекций по программе курса - академические.

Популярная (публичная) лекция представляет изложение научных истин для аудитории, которая не подготовлена к их восприятию. Ученый-педагог обязан быть популяризатором, уметь просто и ясно излагать научную проблему. Виды лекций с точки зрения их места в процессе обучения:

а) Лекция общего курса (учебная лекция по программе курса) - это обычная и самая распространенная лекция в вузе. Содержанием общих курсов является последовательное и системное изложение данной науки, ознакомление слушателей с ее основными категориями, принципами и закономерностями.

б) Вводная лекция намечает основные проблемы курса в целом или его раздела. В нее включаются «ключевые» вопросы, понимание которых позволяет лучше усвоить материал последующих тем или самостоятельно разобраться в нем.

в) Обзорные лекции читаются обычно перед экзаменами - государственными или курсовыми. Их отличие от цикла курсовых лекций заключается в том, что они излагают лишь отдельные, наиболее крупные вопросы программы. Обзорные лекции часто читают на вечерних и заочных отделениях вузов, представляя конспективный обзор полного учебного курса лекций.

г) Комплексная лекция читается в специальных курсах или на факультетах повышения квалификации преподавателей. Она представляет собой конгломерат данных из нескольких наук при сохранении ведущего значения одной из них. Такое комплексное рассмотрение темы помогает студентам оценить проблему.

Виды лекций с точки зрения используемых методов:

1) Традиционная (информационно-объяснительная, повествовательная) лекция. Для такой лекции характерно описание, объяснение научных явлений и событий. Для повествовательных лекций характерен монологический стиль.

2) Лекция-беседа как метод обучения известна еще со времен Сократа. Она характеризуется высокой эмоциональностью, доверительным тоном лектора, когда он вовлекает студенческую аудиторию в совместное размышление над научными истинами.

3) Проблемная лекция характеризуется постановкой перед студентами учебных проблем-заданий, которые они должны самостоятельно решить, получив, таким образом, новые знания.

В лекции сочетаются проблемные и информационные начала. Часть знаний студент получает в виде готовых знаний, а часть добывает самостоятельно под руководством преподавателя. Лекция с разбором конкретных ситуаций - это еще один способ активизации учебно-познавательной деятельности слушателей, по форме это лекция-дискуссия.

В основе нетрадиционных форм лекций лежат следующие принципы контекстного обучения:

- Принцип проблемности. Этот принцип предполагает представление учебного материала в виде проблемных ситуаций и вовлечение слушателей в совместный анализ, и поиск решений. Проблемное содержание лекции должно передаваться в проблемной форме.

- Принцип игровой деятельности. Для активизации слушателей целесообразно использовать игровую деятельность с помощью игровых процедур: разыгрывание ролей, мозговой атаки, блиц-игры и т.д. Применение их в начале лекции способствует снятию эмоционального напряжения, созданию творческой атмосферы и формированию познавательной мотивации. Опыт последних десятилетий подтвердил, что использование игры не должно ограничиваться периодом детства. Сейчас успешно внедряются в практику обучения и управления деловые игры, позволяющие в форме деловой игры решать серьезные профессиональные задачи как учебного, так и исследовательского плана.

- Принцип диалогического общения. Активизация лекции предполагает использование определенных методических приемов включения слушателей в диалогическое общение, протекающее в виде внешнего и внутреннего диалога.

- Принцип совместной коллективной деятельности. Проведение небольших дискуссий по ходу лекции при анализе и решении проблемных ситуаций

- позволяет создать активную, творческую и эмоционально положительную атмосферу. При этом создаются условия возникновения самоорганизации коллективной деятельности обучающихся.

- Принцип двуплановости. Двуплановость проявляется при внедрении в лекцию игровых элементов. В этом случае осуществляется два плана: первый план - условный, игровой; второй план - реальный, направленный на формирование и развитие умений и навыков по специальности.

Существуют следующие нетрадиционные формы лекций:

Лекция с запланированными ошибками (лекция-провокация). На такой лекции особое место занимает умение слушателей оперативно анализировать информацию, ориентироваться

в ней и оценивать ее. После объявления темы лекции неожиданно для слушателей преподаватель сообщает, что в ней будет сделано определенное количество ошибок различного типа: содержательные, методические, поведенческие и т.д. При этом преподаватель должен иметь перечень этих ошибок на бумаге, который он по просьбе слушателей обязан предъявить в конце лекции. Только в этом случае обеспечивается полное доверие аудитории к преподавателю. Лекцию-провокацию лучше всего проводить в аудитории с одинаковым уровнем подготовки студентов по изучаемой теме. Среднее количество ошибок на 1,5 часа лекции - 7-9. Слушатели в конце лекции должны назвать ошибки, вместе с преподавателем или самостоятельно дать правильные версии решения проблем.

Лекция вдвоем. Это работа двух преподавателей, читающих лекцию по одной и той же теме и взаимодействующих на проблемно-организованном материале, как между собой, так и с аудиторией. В диалоге преподавателя и аудитории осуществляется постановка проблемы и анализ проблемной ситуации, выдвижение гипотез, их опровержение или доказательство, разрешение возникающих противоречий и поиск решений. Такая лекция содержит в себе конфликтность, которая проявляется как в неожиданности самой формы, так и в структуре подачи материала, который строится на столкновении противоположных точек зрения, на сочетании теории и практики. Во взаимодействии раскрываются психологические качества людей. Внешний диалог протекает в виде диалогического общения двух лекторов и слушателей, внутренний диалог - самостоятельное мышление формируется при наличии опыта активного участия в различных формах внешнего диалога. Лекция создает полифонию, эмоционально-положительную атмосферу, высокую степень мотивации и вовлекает слушателей в активный диалог. Слушатели получают наглядное представление о способах ведения диалога, а также возможность участвовать в нем непосредственно.

Лекция-визуализация. Ее применение связано, с одной стороны, с реализацией принципа проблемности, а с другой - с развитием принципа наглядности. В лекции-визуализации передача аудиоинформации сопровождается показом различных рисунков, структурно-логических схем, опорных конспектов, диаграмм, педагогического гротеска с помощью ТСО и ЭВМ (слайды, диафильмы, видеозапись, кодопозитивы, дисплеи, кинофильмы и т.д.). Такая наглядность компенсирует недостаточную зрелищность учебного процесса. Основной акцент в этой лекции делается на более активном включении в процесс мышления зрительных образов, то есть развития визуального мышления. Опора на визуальное мышление может существенно повысить эффективность предъявления, восприятия, понимания и усвоения информации, ее превращения в знания.

Лекция "пресс-конференция". Содержание оформляется по запросу (по вопросам) аудитории с привлечением нескольких преподавателей. Преподаватель просит слушателей письменно в течение 2-3 минут задать ему интересующий каждого из них вопрос по объявленной теме лекции. Далее преподаватель в течение 3-5 минут систематизирует эти вопросы по их содержанию и начинает читать лекцию.

Лекция-консультация. По типу она близка к предыдущей, отличие состоит в том, что приглашенный специалист слабо владеет методами педагогической деятельности. Консультирование путем чтения лекции позволяет активизировать внимание слушателей и использовать профессионализм приглашенного специалиста.

Лекция-диалог. Содержание подается через серию вопросов, на которые слушатель должен отвечать непосредственно в ходе лекции. К этому типу примыкает лекция с применением техники обратной связи, а также программированная лекция-консультация.

Форма лекции представляет собой своеобразную имитацию профессиональной ситуации, в условиях которой необходимо воспринимать, осмысливать, и оценивать большое количество информации.

Перестройка системы образования предъявляет новые требования к личности педагога, методам и технологии преподавания. Формируется новая ситуация взаимодействия преподавателя и аудитории во всех видах учебно-познавательной деятельности, прежде всего, в лекционной. Педагог во все времена был человеком не только передающим информацию, но и воздействующим на людей содержанием и силой своего слова.

Во время чтения лекций преподаватель постоянно должен помнить о том, что студенты и слушатели хотят не только усвоить содержание учебного материала по дисциплине, предусмотренное Федеральным Государственным стандартом, понять теоретические выкладки, закономерности и механизмы происходящих процессов и явлений, но и ожидают проявления личного мнения преподавателя по тем или иным проблемным вопросам. Следует учитывать и то обстоятельство, что студенты более заинтересованы в конкретном решении практических проблем, нежели в получении общетеоретической информации. Если они понимают, что цели и содержание дисциплины соответствуют их потребностям, то они полностью принимают ответственность за обучение на себя.

Из всего вышесказанного можно сделать основной вывод - для повышения эффективности лекций целесообразно воспользоваться следующими рекомендациями:

- четко и ясно структурировать занятие;
- рационально дозировать материал в каждом из разделов;
- использовать простой, доступный язык, образную речь с примерами и сравнениями;
- отказаться, насколько это возможно, от иностранных слов;
- использовать наглядные пособия, схемы, таблицы, модели, графики и т. п.;
- применять риторические и уточняющие понимание материала вопросы;
- использовать современные технические средства обучения;
- применять тестовый контроль знаний.

Проведение семинарских занятий

Такая форма занятий предполагает активную, целенаправленную работу студентов. Цель семинарского занятия - усвоение важнейших вопросов курса и выступление каждого студента на каждом семинаре. На семинаре студенты должны уметь объяснить понимание ими вопросов темы. Для этого при подготовке к семинару студент должен внимательно изучить рекомендованную литературу и методические рекомендации, подготовиться и ответить на любой вопрос темы семинара, продолжить выступление предыдущего выступающего.

Студент должен иметь на семинаре основные нормативные акты и может пользоваться конспектом изученной литературы. Каждый студент должен по указанию преподавателя отрецензировать сообщение, сделанное предыдущим выступающим.

Преподаватель должен обратить внимание студентов на необходимость глубокого ознакомления с проблематикой семинара, недопустимости механического переписывания материала из одного - двух источников, использование чужих конспектов или плагиата Internet информации. Следует подчеркнуть, что критическое осмысление материала, разных взглядов на научную проблему, построение доказательных, аргументированных выступлений способствует формированию самостоятельного творческого мышления, крайне необходимого современному высококвалифицированному специалисту, ориентированному на деятельность в условиях высокой конкуренции.

Преподаватель должен быть образцом для студентов в подготовке к семинару. Он сам должен глубоко и досконально проработать всю литературу, рекомендованную студентам, сделать необходимые заметки, тщательно сформулировать основные, дополнительные, вспомогательные вопросы, которые необходимо и можно поставить студентам; четко сформулировать вступительное и заключительное слово семинара. Мы разделяем точку зрения М.М. Фицула, о необходимости ведения лекций и семинаров одним преподавателем, ведь "при таких условиях возможны единый подход к изучению отдельных тем или вопросов курса, осуществление систематического контроля за самостоятельной работой студентов".

Студенту, следует знать основные критерии оценки качества семинарского занятия, в частности:

1. Целеустремленность - четкое и аргументированное выдвижение научной проблемы, попытка соединить теоретический материал, но его практическим использованием в будущей профессиональной деятельности

2. Планировка - выделение и сообщения студентам главных вопросов, связанных с профилирующими дисциплинами, наличие новинок в списке литературы

3. Организация семинара - умение начинать и поддерживать дискуссию, конструктивный анализ всех ответов студентов, оптимальная информативность и наполненность учебного времени обсуждением проблем

4. Стиль проведения семинара - оживленный, с постановкой актуальных вопросов, наличие элементов дискуссии, или вялый, не вызывает интереса

5. Отношение преподавателя к студентам - уважительное, уравновешенное, толерантное, справедливо требовательное

6. Отношение студентов к занятию – заинтересованное, конструктивно критическое или отрицательное

7. Качество управления группой - преподаватель быстро устанавливает контакт с участниками семинара, уверенно и свободно держится, взаимодействие с группой носит педагогически целесообразный характер и охватывает всех студентов

8. Комментарии и выводы преподавателя - квалифицированные, доказательные, убедительные, содержат в себе содержательные рекомендации, качество оценки учебно-познавательной деятельности студентов.

Знания студентов, обнаруженные на семинарах и других практических занятиях, должны комментировать и обязательно оцениваться. Оценки заносятся в эл.журнал БАРСа и учитываются при выставлении итоговой оценки по учебной дисциплины.

Организация самостоятельная работы магистра

Самостоятельная работа представляет собой планируемую учебную, научно-исследовательскую работу обучающихся, выполняемую по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия в специально отведенное для этого время.

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

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях» (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:

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС РУДН ВО

Разработчики:

Профессор кафедры менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.З.Гусов
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