

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

*Экономический факультет*

Рекомендовано МССН

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Наименование дисциплины** Стратегическое управление 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:

Целью изучения дисциплины является формирование теоретических знаний об основных стратегиях управления персоналом.

Задачи дисциплины:

1. формирование четких представлений о теоретических основах и основных стратегиях управления персоналом в международных организациях, его месте и роли в стратегии управления организацией;

2. приобретение теоретических и практических знаний в области формирования стратегии управления персоналом международных организаций;

## 2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Стратегическое управление персоналом в международных компаниях» относится к базовой вариативной части, формируемая участниками образовательных отношений блока **Б.1.В.07** 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)
<b>Общекультурные компетенции</b>			
	<b>УК-5</b> Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде	Преддипломная практика Научно-исследовательская работа
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>			
	<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	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика	Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом
	<b>ОПК-2</b> Способен применять комплексный подход к сбору данных,	Современные технологии управления развитием	Организация научно-исследовательской

	<p>продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.</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>	<p>персонала в кросс культурной среде HR-аналитика Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика</p> <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кадровая безопасность и охрана труда</p> <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Управление талантами HR-аналитика</p>	<p>деятельности в области управления персоналом Преддипломная практика</p> <p>Кадровая политика Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом</p> <p>Кадровая политика Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом</p>
<b>Профессиональные компетенции</b>			
	<p><b>ПК-1</b> Разработка системы стратегического управления персоналом организации</p> <p><b>ПК-2</b> Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации</p> <p><b>ПК-3</b> Реализация системы стратегического управления персоналом организации</p>	<p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Управление талантами</p> <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт HR-аналитика</p> <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика</p>	<p>Кадровая политика Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Инновационные технологии принятия кадровых решений</p> <p>Кадровая политика Преддипломная практика</p> <p>Кадровая политика Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Инновационные технологии принятия кадровых решений</p>

<b>ПК-6</b>	Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Кадровая безопасность и охрана труда	Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Преддипломная практика
-------------	---	--	---

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

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

**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-3** Реализация системы стратегического управления персоналом организации

**ПК-6** Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом.

**Уметь:**

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;

- принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом

**Владеть:**

- методами разработки и реализации стратегий управления персоналом

### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часа 3 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
				5	
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	36			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>					
<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.	Тема 1. Стратегия управления персоналом как составляющая стратегии международной организации	Условия и этапы разработки стратегии управления персоналом. Факторы внутренней и внешней среды международной компании в стратегии управления персоналом. Стратегии управления межкультурными различиями. Стратегия игнорирования межкультурных различий. Стратегия минимизации межкультурных различий. Стратегия максимального использования межкультурных различий. Стратегия формирования трудовых отношений.
2.	Модели стратегического управления персоналом в международных компаниях	Критерии выбора стратегии управления персоналом и ее составляющие. Учет национального фактора в международном бизнесе. Классификация отношений материнской и дочерними компаниями. Субъект и объект стратегии управления персоналом.
3	Система стратегии управления персоналом	Использование инструментов PEST и SWOT для стратегического анализа кадровой среды. Этапы реализации стратегии управления персоналом.
4	Стратегические изменения	Роль менеджера в процессе стратегических преобразований. Меры по устранению сопротивляемости стратегическим изменениям в международных организациях.
5	Командообразование как важнейший фактор в стратегии управления персоналом	Создание управленческой команды в ходе выполнения стратегии. Компетентность работников службы кадрового управления.

### 5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Тема 1. Стратегия управления персоналом как составляющая стратегии международной организации	2			5	14	21
2.	Модели стратегического управления персоналом в международных компаниях	2			5	14	21
3	Система стратегии управления персоналом	2			5	14	21
4	Стратегические изменения	1			6	14	21
5	Командообразование как важнейший фактор в стратегии управления персоналом	2			6	16	24

## 7. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	Тема 1. Стратегия управления персоналом как составляющая стратегии международной организации	Условия и этапы разработки стратегии управления персоналом. Факторы внутренней и внешней среды международной компании в стратегии управления персоналом. Стратегии управления межкультурными различиями. Стратегия игнорирования межкультурных различий. Стратегия минимизации межкультурных различий. Стратегия максимального использования межкультурных различий. Стратегия формирования трудовых отношений.	5
2.	Модели стратегического управления персоналом в международных компаниях	Критерии выбора стратегии управления персоналом и ее составляющие. Учет национального фактора в международном бизнесе. Классификация отношений материнской и дочерними компаниями. Субъект и объект стратегии управления персоналом. Кейс «Стратегическое управление персоналом»	5
3	Система стратегии управления персоналом	Использование инструментов PEST и SWOT для стратегического анализа кадровой среды. Этапы реализации стратегии управления персоналом. Деловая игра «Руководитель».	5
4	Стратегические изменения	Роль менеджера в процессе стратегических преобразований. Меры по устранению сопротивляемости стратегическим изменениям в международных организациях. Формирования стратегии управления персоналом в международной компании	6
5	Командообразование как важнейший фактор в стратегии управления персоналом	Создание управленческой команды в ходе выполнения стратегии. Компетентность работников службы кадрового управления. Кейс «Разработка организационной структуры службы управления персоналом».	6

## 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.23, 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

*программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости))*

### а) программное обеспечение

MS Windows 7 64bit  
 Microsoft Office 2013  
 1С Предприятие 8.3

Eviews 7.0  
Mentor  
БИЗНЕС-КУРС  
Инталев  
Система БЭСТ-ОФИС  
Symantec Endpoint Protection (free)  
Expert Systems  
7-Zip (free)  
FastStone Image Viewer (free)  
FreeCommander (free)  
Adobe Reader (free)  
K-Lite Codec Pack (free)  
Корпорация Галактика(free)  
GIS НПК РЕКОРД (договор)  
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](http://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](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. 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](http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=460517&idb=0)

3. Стратегический менеджмент [Текст] / Пер. с англ. А.Н.Петрова. - СПб. : Питер, 2009. - 344 с. : ил.. - (Теория менеджмента). - ISBN 978-5-388-00077

4. Томпсон Артур А. мл. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа : Учебное пособие для вузов / Томпсон Артур А. мл., Стрикленд А. Дж. III ; Пер. с англ. А.Р.Ганиевой, В.Ю.Дроздовой и др.; Под ред. Н.М.Макаровой. - 12-е изд. - М. : Вильямс, 2008, 2011. - 928 с.

5. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е издание/ Перевод с англ. Под ред. С.К. Мордовина. - СПб.: Питер, 2009.- 831с.

6. Дементьева А.Г., Соколова М.И. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник для студентов вузов / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова – М.:Издательство «АспектПресс», 2015.- 352 с.

7. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. М.: ИНФРА-М. 2010.

8. Кибанов А.Я. Управление персоналом : теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва : Проспект, 2012. – 64 с.

9. Кристенсен Р. Стратегическое управление человеческими ресурсами: дорожная карта. От великой идеи к деловой практике/ [Пер. с англ. А. Столярова]. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2012. – 288 с.

#### **б) дополнительная литература**

1. Аксенова Е. А. Управление персоналом : учебник / Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М. : ЮНИТИ, 2009. – 554с.

2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.

3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М.:ЮНИТИ-ДАНА. 2009.

4. Бакирова Г. Х. Управление человеческими ресурсами : учебник / Г. Х. Бакирова. – СПб. : Речь, 2003. – 149 с.

5. Баткаева И. А. Управление персоналом организации : учебник /И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин, А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 637с.

6. Брагина З. В. Управление персоналом : учеб. пособие / З. В. Брагина, В. П. Дудяшова, З. Т. Каверина. – М. : КноРус, 2008. – 125с.

7. Брайан И. Беккер, Марк А. Хьюзлид, Д. Ульрих. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность (The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance) Издательство: Вильямс, 2007 г.

8. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учебник / М. И. Бухалков. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 191с.

9. Волкова Л. П. Управление персоналом : учебник / Л. П. Волкова, И. Б. Дуракова [и др]. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 569с.

10. Грэхем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. М., ЮНИТИ,2003

11. Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки тренера коучей / пер. с англ. / М. Дауни. – М.: Добрая книга, 2005. – 288 с.

12. Д.Ульрих, У. Брокбэнк. HR в борьбе за конкурентное преимущество (The HR Value Proposition). Претекст., 2007.

13. Д.Ульрих. Эффективное управление персоналом. Новая роль HR менеджера в организации, (Dave Ulrich «Human Resources Champions, The next agenda for adding value and delivering results»), М., СПб, Киев: Вильямс, 2007.

14. Десслер Г. Управление персоналом. М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004.

15. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Н.Новгород : НИМБ, 2007.– 1093 с.

16. Зайцева Т. В. Управление персоналом : учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 335с.

17. Кадровый менеджмент. Декабрь 2003- январь 2004. № 9 (13). Тема номера: Кадровая стратегия.

18. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М. 2009.

19. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Стратегическое управление персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2000.

20. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. 2-е изд, доп. М.: ИНФРА-М. 2009.

21. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : Экзамен, 2005. – 416 с.
22. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. М.: Финпресс. 2004. – 288 с.
23. Мордовин С. К. Управление персоналом: современная российская практика / С. К. Мордовин. – СПб. : Питер, 2005. – 304 с.
24. Овчинникова И.С. Стратегия управления человеческими ресурсами в компаниях холдингового типа. Автореферат диссертации. ФГУП Всероссийский центр уровня жизни. 2006.
25. Орлова О. С. Управление персоналом современной организации : учебник О. С. Орлова. – М. :Экзамен. – 2009. – 286с.
26. Уиддет С. Руководство по компетенциям : пер. с англ. / С. Уиддет, С. Холлифорд. – М. : НИРРО, 2003. – 224 с.
27. Управление персоналом : учеб. пособие / под ред. П. Э. Шлендера. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 320 с.
28. Шекшня С.В., Ермошкин Н.Н. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета. - М., 2002.
29. Шнайдер Б., Шмитт Н. Персонал для организации: научный подход к поиску, отбору, оценке и удержанию сотрудников / Б. Шнайдер, Н. Шмитт Н. – СПб. : Экономическая школа, 2004. – 560 с.

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

Магистранты осуществляют изучение дисциплины «Стратегическое управление персоналом в международных компаниях» 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 по данной теме на семинаре или консультации преподавателя. Для этого необходимо изучить план семинара (практического занятия), содержание основных учебных вопросов, выносимых программы. Подготовку к семинару занятию лучше начинать сразу же после постановки задач для обсуждения, а также список рекомендованной литературы и дополнительные задания, которые могут быть даны преподавателем.

При написании доклада студент должен проявить способности в самостоятельной работе, в умении собирать и анализировать литературу по выбранной теме, а также разработке рекомендации.

Представленный материал должен быть структурирован, обобщен и подробно рассмотрен.

Примерный список тем предложен в настоящем издании.

При выборе темы можно проконсультироваться с преподавателем. Кроме того, студент может предложить тему для доклада, которую считает актуальной и интересной.

Студент может предложить для доклада свою тему с необходимым обоснованием ее разработки.

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

*Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Стратегическое управление 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:** <https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=5232>

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

### **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



