

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и
методической работе

/Шубаева В.Г./

«28» августа 2020 г.

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В
МЕЖДУНАРОДНОМ БИЗНЕСЕ**

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Международный бизнес
Уровень образования	высшего магистратура
Форма обучения	очная

Составитель:

_____/ к.экон.н., доцент Боровская И.Л.

Санкт-Петербург
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	3
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ	4
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА.....	6
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ	6
7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины	7
7.2. Организация самостоятельной работы.....	7
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	8
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
9.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	9
9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса.....	11
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	10
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	11

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: получение знаний в области современного управления человеческими ресурсами в международной компании

Задачи:

- изучение магистрантами особенностей применения современных персонал-технологий в международных компаниях
- анализ современных концепций и подходов к организации управления персоналом на предприятии в условиях международной конкуренции;
- овладение инструментами и техниками управления деятельностью транснациональных команд.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ «Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе» относится к выборным дисциплинам Блока 1, и является обязательной для освоения обучающимся после их выбора.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код и наименование компетенции выпускника	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-2 способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	Первый уровень (пороговый) (ПК-2)-1	Знать: цели и задачи реформирования международных предпринимательских структур в условиях глобализации; основы обеспечения ресурсами в международном бизнесе: планирование персонала, методы поиска отрудников и их отбора; теоретические и методические основы интернационализации МСП; теории, которые создают основу для практических подходов к управлению человеческими ресурсами в международном бизнесе: теории мотивации, лидерства, приверженности и организационной культуры; методологию и методику стратегического планирования интернационализации; основные элементы процесса интернационализации; принципы и закономерности развития МСП в процессе глобализации и быть способным их использовать в период создания и роста компаний данной размерности, содержание, принципы и методы интернационализации позволяющие реализовать экспансию данных форм бизнеса на международных

		<p>рынках 31 (ПК-2)</p> <p>Уметь: анализировать факторы внешней и внутренней среды, влияющие на решения о развитии компании; анализировать особенности управления человеческими ресурсами в международных организациях; оценивать альтернативные варианты организационно-экономического развития предприятий малого и среднего бизнеса; осуществлять анализ и разработку предпринимательских структур международного бизнеса на основе современных методов и передовых научных достижений; формировать подходы к развитию человеческих ресурсов: процессы организационного и индивидуального обучения и развития, управления карьерой; разрабатывать стратегический план интернационализации; использовать методы стратегического и конкурентного анализа при разработке и реализации стратегий интернационализации; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, разрабатывать программу интернационализации и оценивать ее результаты У1 (ПК-2)</p> <p>Владеть: методами и технологиями разработки и реализации систем управления человеческими ресурсами организации в международном бизнесе; навыками построения эффективной работы в кросс-культурных, кросс-функциональных, «виртуальных» международных командах с использованием современных управленческих, коммуникационных и социальных технологий в том числе и в компаниях малого и среднего бизнеса В1 (ПК-2)</p>
--	--	--

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой – 2 семестр.

Распределение фонда времени по темам дисциплины «Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе» по очной форме обучения представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины (очная форма обучения)

Номер и наименование тем <i>и/или разделов/тем</i>	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Тема 1. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами в рамках глобального бизнеса	2	4	-	11
Тема 2. Организация деятельности департамента управления и развития человеческих ресурсов глобальной компании	3	4	-	11

Тема 3. Поиск и подбор персонала международной компании	3	4	-	11
Тема 4. Обучение и развитие персонала международной компании.	3	5	-	11
Тема 5. Оценка результативности основных персонал-групп международной компании	2	4	-	11
Тема 6. Международные методы аттестации и оценки персонала.	2	4	-	11
Тема 7. Управление кросс-культурным взаимодействием.	3	5	-	11
Тема 8. Этические вопросы международного УЧР	2	4	-	11
<i>Всего за семестр:</i>	20	34	-	88
Всего по дисциплине:	20	36	-	88

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами в рамках глобального бизнеса

Основные школы и концепции управления человеческими ресурсами в исторической ретроспективе. Возникновение школы «человеческих отношений». Понятие и значение международного управления человеческими ресурсами. Формирование стратегических представлений в области управления человеческим ресурсом в международном контексте. Особенности международного управления человеческими ресурсами: проблемы, подходы и методы.

Тема 2. Организация деятельности департамента управления и развития человеческих ресурсов глобальной компании

Модель управления персоналом в общей системе управления. Функции и задачи департамента управления и развития человеческих ресурсов глобальной компании. Роль департамента управления и развития человеческих ресурсов глобальной компании. Роль специалистов по управлению человеческими ресурсами. Структура и штаты департамента управления человеческими ресурсами международной компании. Аутсорсинг УЧР. Стратегии и тактики управления персоналом.

Тема 3. Поиск и подбор персонала международной компании

Реализация концепции внутреннего маркетинга в рамках международного управления человеческими ресурсами. Определение потребности в персонале страны пребывания международного бизнеса. Процесс подбора и отбора персонала: определение потребности, особенности привлечения персонала «третьих стран» и представителей страны пребывания. Приоритетность внутреннего рекрутинга в процессе организации международного командирования. Национальные аспекты внешнего рекрутинга. Лизинг персонала и международное командирование.

Влияние фактора маркетинга персонала на формирование международных адаптационных программ. Адаптация представителей страны пребывания и специалистов из «третьих стран». Организационная, профессиональная и социально-психологическая адаптация экспатриантов и репатриантов.

Тема 4. Обучение и развитие персонала международной компании

Организационное научение в рамках международных тренинговых программ. Законы Рэвенса. Процесс обучения, принципы, формы и методы

обучения. Обучение международного менеджера. Планирование транснациональной карьеры. Особенности реализации наставнических программ и поиск наставника по культурно-страновому признаку. Коучинг.

Тема 5. Оценка результативности основных персонал-групп международной компании

Национально-страновой подход к формированию мотивационных систем и систем оплаты труда. Особенности применения современных международных систем оплат труда. Управление вознаграждением экспатрируемых и репатрируемых сотрудников. Ротация кадров в международных компаниях. Управление международной индивидуальной карьерой. Факторы формирования карьерной траектории в условиях полистранового представительства международной компании.

Тема 6. Международные методы аттестации и оценки персонала

Факторы результативности работника. Международные методы аттестации и оценки персонала. Сопротивление проведению оценки персонала и пути его преодоления

Тема 7. Управление кросс-культурным взаимодействием

Кросс-культурное взаимодействие в глобальных компаниях. Формирование единой корпоративной культуры. Решение кросс-культурных конфликтов. Управление кросс-культурными командами.

Тема 8. Этические вопросы международного УЧР

Подходы к решению этических дилемм. Этика и HR-бренд глобального бизнеса. Достижение лояльности и приверженности персонала принимающей страны.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия

№ темы	Тема занятия	Вид занятия / Оценочное средство
1	2	3
1	Геймификация	ПЗ: Тематическая дискуссия
2	Стратегическое управление человеческими ресурсами в международной компании	ПЗ: Решение кейсов
3	Составление резюме	ПЗ: Практическое задание - анализ конкретных ситуаций.
4	Формирование плана обучения сотрудников	ПЗ: Практическое задание - анализ конкретных ситуаций.
5	Особенности применения современных международных систем оплат труда	ПЗ: Тематическая дискуссия
6	Международные методы аттестации и оценки персонала.	ПЗ: Практическое задание - анализ конкретных ситуаций. Презентация
7	Работа в международных командах	ПЗ: Практическое задание - анализ конкретных ситуаций.
8	Этические дилеммы глобального бизнеса.	ПЗ: Решение кейса

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса обучающийся должен ознакомиться с учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся,
- порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;
- графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

- слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;
- ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;
- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;
- выполнять задания практических занятий полностью и установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже чем в 2 - недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. Организация самостоятельной работы

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося¹

№ темы	Вид самостоятельной работы
1	2
1	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к презентации.
2	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к презентации.
3	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к презентации.
4	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к презентации.
5	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к презентации.
6	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к презентации.
7	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к презентации.
8	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка к презентации.

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1 обеспечен методическими материалами.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- тематическая дискуссия (тема № 1, 5)
- анализ конкретных ситуаций (тема № 3,4, 6,7)
- кейс-технологии (тема № 2,8)
- проблемные лекции (тема № 3,4,8).

Использование активных и интерактивных методов обучения позволяет обучающимся эффективнее усваивать материал, повышает вовлеченность в образовательный процесс.

Тематическая дискуссия - способ обсуждения темы (спорного или проблемного характера) в учебной группе. Как правило, дискуссии организуются в формах группового обсуждения или дебатов.

Анализ конкретных ситуаций предполагает анализ предложенной ситуации, имевшей место на практике, которые в ходе занятий разбираются и подвергаются оценке.

Кейс-технологии включают рассмотрение и анализ кейса, поиск решения с дальнейшей презентацией. В ходе занятий вырабатываются экспертные оценки на основании определенных критериев.

При организации проблемной лекции подразумевается, что в начале и по ходу изложения учебного материала создаются проблемные ситуации и вовлекаются слушатели в их анализ. Разрешая противоречия, заложенные в проблемных ситуациях, обучаемые самостоятельно могут прийти к тем выводам, которые должны быть сообщены в качестве новых знаний.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

¹ Предусмотреть виды самостоятельной работы для заочной формы обучения.

9.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	Основная/ дополнительная литература	Книгообеспеченность	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	Электронные ресурсы
Максимцев И.А. Управление человеческими ресурсами : Учебник / И. А. Максимцев [и др.] .— 2-е изд., пер. и доп. — Электрон. дан. — Москва : Издательство Юрайт, 2019 .— 467с .	Осн.	-	ЭБС Юрайт
Варданын И.С. Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе : учебное пособие / И.С.Варданын ; М-во образования и науки Рос. Федерации, С.-Петерб. Гос. Ун-т экон. Ун-т, Каф. Междунар. Менеджмента .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2014 .— 83 с. -Сведения доступны также по Интернету: opac.unicon.ru .	Доп.	28	ЭБ ОРАС.UNECON. RU.
Международный бизнес : для магистрантов / Н.Трифонов [и др.] .— Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2018 .— 703 с. : ил., табл. — (Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения 3++) .— Среди авт. также: И.Максимцев, А.Майзель, И.Пивоваров .- Сведения доступны также по Интернету.	Осн.	55	ЭБС Айбукс
Методические указания по самостоятельной работе студентов и проведению практических заданий по дисциплине "Управление человеческими ресурсами и организационными компетенциями в международном бизнесе" : для магистрантов по направлению подгот. "Междунар. бизнес" / М-во образования и науки Рос. Федерации, С.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов, Каф. междунар. менеджмента ; [сост. И.Л.Боровская, И.С.Варданын] .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУЭФ, 2011 .— 33 с. : табл. — Описано по обл. — Сведения доступны также по Интернету: opac.unicon.ru	Доп.	5	ЭБ ОРАС.UNECON. RU.
Сборник кейсов для дисциплин вариативной части программы магистратуры "Международный бизнес" / [И.Л. Боровская и др.] ; М-во образования и науки Рос. Федерации, С.-Петерб. гос. экон. ун-т, Каф. междунар. бизнеса .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2016 .— 53 с. : ил. — Сведения доступны также по Интернету: opac.unicon.ru .	Доп.	51	ЭБ ОРАС.UNECON. RU.

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2	Научная электронная библиотека eLIBRARY – www.elibrary.ru
3	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
---	------------------

1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПбГЭУ – opac.unicon.ru

9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№ п/п	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
3	7-Zip (freeware)

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность

беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11.ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).