

72

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ:



Проректор по научно-
педагогической работе

А.А. Троянский

(подпись)

» 09 2017 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческими ресурсами в глобальном бизнесе *

Направление подготовки:

38.03.01 Экономика

Профиль:

Международный бизнес в производственной сфере

Программа:

бакалавриат

(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Форма обучения:

очная, заочная

(очная, заочная, очно-заочная)

Форма обучения:	очная	заочная
Семестр(ы)	3	3
Общая трудоёмкость в з.е./часах	3/108	3/108
Аудиторные занятия (час.), в том числе	34	4
Лекции (час.)	17	-
Практические (семинарские) занятия (час.)	17	4
Лабораторные работы (час.)	-	-
Самостоятельная работа (час.), в том числе	74	104
Курсовой проект(работа) (семестр/час.)	-	-
Индивидуальное задание (кол./час.)	1/9	1/9
Форма промежуточной аттестации (экзамен(зачёт), час.)	зачет	зачет

Донецк, 2017 г.

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами в глобальном бизнесе» составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.03.01 Экономика «Международный бизнес в производственной сфере» для бакалавриата 2017 года приёма.

Составитель: Забавина Е.Ю. доц. каф. «Международная экономика».


Рабочая программа **рассмотрена и утверждена** на заседании кафедры «Международная экономика»

Протокол от « 31 » августа 20 17 года № 1

Заведующий кафедрой  Шабалина Л.В.
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **согласована с выпускающей кафедрой**

Протокол от « 31 » августа 20 17 года № 1

Заведующий кафедрой  Шабалина Л.В.
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **одобрена учебно-методической комиссией** ДонНТУ по направлению (специальности) подготовки 38.03.01 «Экономика».

Протокол от « 31 » 08 20 17 года № 1

Председатель  Крапивницкая С.Н.
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры
«Международная экономика».

Протокол от «__» _____ 20__ года № _____
Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Согласовано с выпускающей кафедрой «Международная экономика».
Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры
«Международная экономика».

Протокол от «__» _____ 20__ года № _____
Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Согласовано с выпускающей кафедрой «Международная экономика».
Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры
«Международная экономика».

Протокол от «__» _____ 20__ года № _____
Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Согласовано с выпускающей кафедрой «Международная экономика».
Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

1. ОБЪЕКТ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина рассматривает вопросы: особенности человеческих ресурсов в глобальном бизнесе и управления ими; специфику различных моделей УЧР; принципы и методологию управления человеческими ресурсами в глобальном бизнесе.

Цель: формирование комплексных теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами в глобальном бизнесе; приобретение практических навыков применения различных методик управления человеческими ресурсами на практике.

Задачи:

- формирование научного мировоззрения, методологической культуры и представления об особенностях социально-экономического бытия;
- формирование четких и осознанных знаний о сущности человеческих ресурсов в глобальном бизнесе и управления ими; о специфике различных моделей УЧР; о принципах и методологии управления человеческими ресурсами в глобальном бизнесе.

В результате освоения дисциплины студент должны:

Знать:

- понятийный аппарат в области управления человеческими ресурсами в глобальном бизнесе;
- ретроспективу концепций управления человеческими ресурсами (УЧР);
- стратегии осуществления деятельности по УЧР в глобальном бизнесе в соответствии с фазами развития предприятия и стратегий его развития;
- направлений осуществления кадровой деятельности в глобальном бизнесе;
- процессы найма и отбора персонала в глобальном бизнесе;
- систему оценки и аттестации различных категорий работников и результатов их труда в глобальном бизнесе;
- систему профессионального развития и мотивации персонала в глобальном бизнесе.

Уметь:

- разрабатывать и применять современные методы управления персоналом в глобальном бизнесе;
- использовать результаты анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций в глобальном бизнесе;
- планировать и организовывать деятельность по внедрению политики найма, отбора, адаптации, оценки и аттестации персонала в глобальном бизнесе;
- оценивать экономическую и социальную эффективность управления персоналом в глобальном бизнесе;
- разрабатывать и внедрять современные образовательные технологии обучения и развития персонала организации в глобальном бизнесе.

Перечисленные результаты обучения являются основой для формирования следующих компетенций:

- способностью к философскому подходу к изучению проблем науки и техники, абстрактному мышлению, анализу, синтезу, обобщению, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-1);
- способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-2);
- способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции, определении места и роли своей страны в истории человечества и в современном мире (ОК-3);
- способностью использовать основы экономических, правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4);

- готовностью работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, историческое наследие государства (ОПК-2);
- готовностью постигать проблемы общенаучного и профессионально-ориентированного характера на основе систематического проработки литературы по специальности (ОПК-3);
- готовностью самостоятельно принимать профессиональные решения на основе использования законодательных и нормативных актов, знания теории и практики (ОПК-4);
- способностью организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-23);
- способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ПК-24).

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

Дисциплина относится к профессиональному циклу вариативной части (по выбору студента).

Базируется на знаниях и умениях, которые студент приобрел при освоении предшествующих дисциплин: безопасность жизнедеятельности, предпринимательство и бизнес-культура.

Знания и умения, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при изучении последующих дисциплин: экономика зарубежных стран, международный бизнес, прохождении учебной и производственной практик, прохождении государственной итоговой аттестации.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение учебных часов по темам дисциплины и видам занятий

Наименование тем (содержательных модулей)	Количество часов (очн./заочная)				
	Всего	В том числе			
		Лекции	Практ. (Семина.)	Лабор.	СРС
Тема 1. Глобализация экономики: эволюция и смена парадигмы менеджмента	9/11	2/0	2/1	-	5/10
Тема 2. Управление человеческими ресурсами в международной фирме	16/11	3/0	3/1	-	9/10
Тема 3. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран	13/10	2/0	2/0	-	9/10
Тема 4. Корпоративная культура международной компании. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур	13/14	2/0	2/1	-	9/13
Тема 5. Эффективность кросс-культурных коммуникаций в международном бизнесе	13/13	2/0	2/0	-	9/13
Тема 6. Мотивация и отношение к труду в различных странах	13/14	2/0	2/1	-	9/13
Тема 7. Проблемы лидерства в международном бизнесе	13/13	2/0	2/0	-	9/13

Тема 8. Концепция деловой культуры в различных странах	10/13	2/0	2/0	-	6/13
Индивидуальное задание	9/9				9/9
Подготовка к экзамену	-/-				
Итого	108/108	17/0	17/4	-	74/104

3.2. Лекции

Тема 1. Глобализация экономики: эволюция и смена парадигмы менеджмента

Содержание темы 1: Сравнительный менеджмент в мировой исторической ретроспективе, этапы его исторического развития в зависимости от характера бизнес-мотивации и потребность в сравнительных исследованиях. Глобализация и ее влияние на культуру. Культурная грамотность. Культурные ценности в глобальной экономике. Сравнительный менеджмент как методологическая основа международного менеджмента. Современные прикладные кросс-культурные исследования, их специфика и основные тенденции.

Литература к теме 1: [1, 2, 3, 10]

Тема 2. Управление человеческими ресурсами в международной фирме

Содержание темы 2: Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами: институциональные, культурные, экономические факторы и факторы трудовых затрат. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационная политика.

Литература к теме 2: [1, 2, 3, 10]

Тема 3. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран

Содержание темы 3: Факторы, воздействующие на формирование национальной культуры. Социальные ориентации и их влияние на различие национальных культур (Г.Лейн, Дж.Дистефано). Базовые критерии межкультурных различий (Г.Хофштеде, Ф.Тромпенарс). Проблемы и возможности синергии национальных культур (теория «Z» по У.Оучи). Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера. Классификация переменных национальной культуры. Воздействие культуры нацию на организацию. Культурный профиль отдельных стран. Критериальная база международных сопоставлений.

Литература к теме 3: [1, 2, 3, 4, 6]

Тема 4. Корпоративная культура международной компании. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур

Содержание темы 4: Понятие корпоративной культуры и ее уровни. Значимость базовых предположений. Функции корпоративной культуры. Формирование корпоративной культуры: проблемы внутренней и внешней интеграции. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие. Классификационные критерии корпоративных культур. Модели корпоративных культур, их характерные особенности и сравнительный анализ.

Литература к теме 4: [2, 7, 10]

Тема 5. Эффективность кросс-культурных коммуникаций в международном бизнесе

Содержание темы 5: Коммуникации и межличностные отношения. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах. Высоко- и низко контекстуальные культуры. Переменные бизнес-культуры и их воздействие на коммуникацию. Культурный шум. Обучение международным коммуникациям и управление ими. Условия эффективной межкультурной коммуникации. Влияние культуры на процесс переговоров. Организация подготовки и проведения переговоров с учетом поведенческих особенностей в деловых культурах различных стран. Сравнение стилей ведения переговоров. Управление переговорным процессом. Развитие культурной восприимчивости.

Литература к теме 5: [5, 8, 10]

Тема 6. Мотивация и отношение к труду в различных бизнес-культурах

Содержание темы 6: Значимость труда в различных бизнес-культурах. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой. Мотивация культурно-разнородного персонала. Национальная специфика продвижения, подготовки и переподготовки кадров.

Литература к теме 6: [2, 5, 9]

Тема 7. Проблемы лидерства в международном бизнесе

Содержание темы 7: Характеристики национальных стилей лидерства. Западный и восточный варианты организации власти. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. Факторы повышения эффективности лидерства в различных культурах (ценности, происхождение и образование менеджеров, коммуникационные навыки и система принятия решений). Характеристика менеджмента и стилей лидерства в различных культурах. Влияние стилей лидерства на корпоративную (организационную) культуру. Практика принятия решений: межстрановые сопоставления.

Литература к теме 7: [2, 7, 8]

Тема 8. Концепция деловой культуры в различных странах

Содержание темы 8: Проблемы адекватного определения и «измерения» культуры. Понятие деловой культуры, ее элементы. Уровни культуры: глобальный, кластерный, национальный, корпоративный. Их взаимодействие. Неоднородность культурного пространства: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры. Сила культуры и факторы ее определяющие.

Различия в подходах к изучению культуры: культурные универсалии и системы ценностей в зависимости от национальной принадлежности и типа личности (Д.Мэрдок, Дж.Рокич, Оллпорт, Вернон, Линдзи). Система ценностей как детерминанта поведения. Вера и ценностные ориентации как основа кросс-культурных сопоставлений (С.Иошимури, У.Нойман). Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций. Культурные контрасты в системах ценностей наций (на примере американской, японской и арабской культур). Культурные различия и этика. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения (системный подход по Дж.Миллеру) и национально-этнический фактор в деловых культурах.

Литература к теме 8: [1, 4, 9]

3.3. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Тема занятия	Объем, час. (очн./ заочная)	Литература
1	Тема 1. Глобализация экономики: эволюция и смена парадигмы менеджмента	2/1	[1, 2, 3, 10]

2	Тема 2. Управление человеческими ресурсами в международной фирме	3/1	[1, 2, 3, 10]
3	Тема 3. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран	2/0	[1, 2, 3, 4, 6]
4	Тема 4. Корпоративная культура международной компании. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур	2/1	[2, 7, 10]
5	Тема 5. Эффективность кросс-культурных коммуникаций в международном бизнесе	2/0	[5, 8, 10]
6	Тема 6. Мотивация и отношение к труду в различных странах	2/1	[2, 5, 9]
7	Тема 7. Проблемы лидерства в международном бизнесе	2/0	[2, 7, 8]
8	Тема 8. Концепция деловой культуры в различных странах	2/0	[1, 4, 9]
Итого :		17/4	

3.4. Лабораторные работы (не предусмотрено).

3.5. Самостоятельная работа студента

№ п/п	Виды самостоятельной работы студента	Объем, час (очн./заочная)
1	Изучение лекционного материала (не менее 50% от объема лекций)	45/65
2	Подготовка к практическим занятиям (не менее 50% от объема аудиторных практических занятий)	20/30
3	Подготовка к лабораторным работам (не менее 50% от объема аудиторных лабораторных занятий)	
4	Выполнение курсового проекта (36 часов)	
5	Выполнение курсовой работы (27 часов)	
6	Выполнение индивидуального задания (не менее 9 часов)	9/9
Итого:		74/104

3.6. Курсовой проект (работа), индивидуальное задание.

Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.

Индивидуальное задание выполняется согласно «Методическим рекомендациям к выполнению индивидуального задания по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в глобальном бизнесе». Составитель Забавина Е.Ю.– Донецк, ДонНТУ, 2017. – 19 с. [11].

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль знаний студентов производится по результатам выполнения лабораторных работ, индивидуального задания, во время контрольных опросов в ходе проведения практических занятий.

Промежуточная аттестация по результатам освоения дисциплины в семестре проводится в форме зачета в соответствии с «Положением об организации учебного процесса в Донецком национальном техническом университете (новая редакция)», утвержденном приказом ДонНТУ № 1006-14 от 01.12.2016г.

Для определения уровня знаний студентов преподаватель руководствуется критериями оценки знаний, являющимися составляющей учебно-методического комплекса дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебная литература:

Основная:

1. Виноградский М.Д. Управление персоналом = Виноградський М.Д. Управління персоналом : учеб. пособ. для ВУЗов. - К. : ЦУЛ, 2009. - 502с. – 3 экз.
2. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами : учебник; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : Инфра-М, 2007. - 236с. - (Учебники для программы МВА). – 5 экз.
3. Маслова, В.М. Управление персоналом : толковый словарь. - М. : Изд.-торг. корпорация "Дашков и К", 2011. - 120с. – 1 экз.

Дополнительная:

4. Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий : учебно-практическое пособие. - 2-е изд. - М. : Изд.-торг. корпорация "Дашков и К", 2010. - 344с. – 1 экз.
5. Рогожин, М.Ю. Управление персоналом : практическое пособие. - М. : Проспект, 2010. - 320с. – 1 экз.
6. Международные стратегии экономического развития : учебное пособие / Д. Г. Лукьяненко [и др.] ; под ред. Ю.В. Макогона. - К. : Знання, 2007. - 461с. – 12 экз.
7. Абляев С.В. Управление человеческими ресурсами на основе компьютерных технологий / С. В. Абляев, Н. Н. Пушкарев ; С.В. Абляев, Н.Н. Пушкарев ; под ред. Н.Н. Пушкарева. - М. : Финансы и статистика, 2006. - 176с.- 3 экз.

Всего по дисциплине: 26 на 100 обучающихся –52

Электронные образовательные ресурсы: да

8. Базаров Т.Ю. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник для среднего профессионального образования. - 8-е изд., стер. - 8 Мб. - М. : ИЦ "Академия", 2010. - 1 файл. - (Среднее профессиональное образование). - Систем. требования: Acrobat Reader.

Учебно-методические издания, разработанные в ДонНТУ:

9. Конспект лекций по дисциплине: «Управление человеческими ресурсами в глобальном бизнесе» (для студентов всех форм обучения) квалификационного уровня «академический бакалавр» направления подготовки 38.03.01 «Экономика», профиль «Международный бизнес в производственной сфере» / сост. Е.Ю. Забавина. - Донецк: ДонНТУ, 2017. (в работе).
10. Методические указания к практическим занятиям по дисциплине: «Управление человеческими ресурсами в глобальном бизнесе» (для студентов всех форм обучения) квалификационного уровня «академический бакалавр» направления подготовки 38.03.01 «Экономика», профиль «Международный бизнес в производственной сфере» / сост. Е.Ю. Забавина. - Донецк: ДонНТУ, 2017. (в работе).
11. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов по дисциплине: «Управление человеческими ресурсами в глобальном бизнесе» (для студентов всех форм обучения) квалификационного уровня «академический бакалавр» направления подготовки 38.03.01 «Экономика», профиль «Международный бизнес в производственной сфере» / сост. Е.Ю. Забавина. - Донецк: ДонНТУ, 2017. (в работе).
11. Методические рекомендации к выполнению индивидуального задания по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в глобальном бизнесе». Составитель Забавина Е.Ю. – Донецк, ДонНТУ, 2017. – (в работе).

Периодические издания

12. Мировая экономика и международные отношения (2008-2014)

Internet-ресурсы

13. <http://www.uptp.ru/content/>. – Проблемы теории и практики управления.
14. <http://pu.mtas.ru/archive/>. – Проблемы управления.
15. <http://www.top-personal.ru/magazines.html>. - Управление персоналом.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекционные занятия: проводятся в аудиториях учебных корпусов согласно расписанию. Аудитория должна соответствовать стандартным требованиям, предъявляемым к лекционным аудиториям (проектор, экран, компьютер/ноутбук, комплект электронных презентаций/слайдов). К оснащению аудиторий дополнительные требования не предъявляются.

Практические занятия:

- компьютерный класс, оборудованный персональными компьютерами стандартной конфигурации;
- пакеты ПО общего назначения (текстовый процессор, программа обработки электронных таблиц, браузер для подключения к Интернет);
- шаблоны для выполнения заданий практических работ.

Составитель рабочей программы: _____ Забавина Е.Ю.
(подпись)