

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.12.2024 15:33:40

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Платонова Т.К.

«25» июня 2024 г.

**Рабочая программа дисциплины
Зарубежный опыт в управлении персоналом**

Направление 38.03.03 Управление персоналом
Направленность 38.03.03.02 "Кадровый консалтинг и бизнес-коучинг"

Для набора 2023 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА Финансовый и HR менеджмент**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
	16			
Неделя	16			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	8	8	8	8
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	16	16	16	16
Контактная работа	16	16	16	16
Сам. работа	119	119	119	119
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	144	144	144	144

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 25.06.2024 г. протокол № 18.

Программу составил(и): к.э.н., доц., Бурмистров С.В.

Зав. кафедрой: д.э.н. доц. Усенко А.М.

Методический совет направления: д.э.н., профессор Суржиков М.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Ознакомление студентов с современными теоретическими представлениями и практическим опытом управления персоналом передовых зарубежных фирм и действующих в России межнациональных предприятий; обучение навыкам адаптации апробированных за рубежом приемов управления персоналом к условиям российских предприятий и организаций.
-----	--

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

Понятийно-категориальный аппарат и базовые ценности мировой культуры в области управления человеческими ресурсами; передовые зарубежные разработки и концепции управления персоналом; распространенные в передовых странах методы исследования внешней и внутренней среды организации; основные положения российского и особенности зарубежного трудового права. (соотнесено с индикатором ОПК- 1.1.)

Уметь:

На промежуточном уровне использовать знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий и применять апробированные за рубежом методы аудита и маркетинга персонала; с учетом требований российского законодательства использовать зарубежный опыт при разработке и внедрении программ профориентации, подбора, отбора и управления карьерой персонала; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы, разрабатывать и организовывать выполнение программ научных исследований в сфере управления персоналом. (соотнесено с индикатором ОПК- 1.2.)

Владеть:

Навыками сбора и анализа информации о передовом зарубежном опыте управления персоналом; освоенными за рубежом методиками оценки профессиональной пригодности работников и расчета показателей их трудового потенциала; приемами формирования и организации работы творческих коллективов; навыками самостоятельной оценки зарубежных философских и управленческих теории в целях получения нового знания для решения профессиональных задач и экспертной оценки. (соотнесено с индикатором ОПК- 1.3.)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Исторические и культурно-этнографические факторы национальных особенностей управления персоналом.

№	Наименование темы / Вид занятия	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
1.1	Тема 1.1. Сущность, цели, задачи и основы методологии изучения зарубежного опыта управления персоналом. Методология, предмет и задачи курса «Зарубежный опыт управления персоналом». Категории: труд, человеческие ресурсы, персонал. Объективные глобальные тенденции развития управленческой науки и теории управления персоналом. Национальная культура и бизнес-культура как факторы управления персоналом. Основные теории управления персоналом: концепция «Экономический человек», концепция "Человеческих отношений", концепция "Профессиональный человек"; концепция "Социальный человек", концепция «Человеческого капитала». Фундаментальные категории управления персоналом, закономерности, принципы, методы, функции управления персоналом. Перспективы применения зарубежного опыта в управлении персоналом российских предприятий. / Лек /	6	2	ОПК-1	Л1.2, Л1.5, Л2.1, Л2.3, Л2.6, Л2.7
1.2	Тема 1.1. Сущность, цели, задачи и основы методологии изучения зарубежного опыта управления персоналом, Труд, человеческие ресурсы, персонал как категории и объекты управления. Цель и основные задачи курса «Зарубежный опыт управления персоналом». Исторические предпосылки формирования разных моделей управления персоналом в развитых странах.	6	2	ОПК-1	Л1.2, Л1.5, Л2.1, Л2.3, Л2.6, Л2.7

	Закономерности и принципы формирования и развития системы управления персоналом. Основные стадии развития представлений о роли человека в экономической системе. Специфика российского менеджмента как фактор управления персоналом. Применение зарубежных теорий менеджмента и управленческих технологий в России. / Пр /				
1.3	Тема 1.1. Сущность, цели, задачи и основы методологии изучения зарубежного опыта управления персоналом. Основные факторы и стадии развития представлений о сущности и роли культуры управления персоналом Границы применения зарубежных теорий менеджмента и управленческих технологий в России. / Ср /	6	4	ОПК-1	Л1.2, Л1.5, Л2.1, Л2.3, Л2.6, Л2.7
1.4	Тема 1.2. Глобализация и кросс-культурный обмен как факторы дифференциации и интеграции зарубежных технологий управления персоналом. Сущность и структура национальной и бизнес – культуры. Субкультуры общества и предприятий. Сущность корпоративной и организационной культуры, многоаспектный подход к описанию и оценке культуры организации. Теории корпоративной культуры в исследованиях зарубежных авторов, их использование при формировании систем управления персоналом. Зарубежная наука об измерении, классификации, диагностике и конвергенции бизнес культур. Межкультурное взаимодействие при определении эффективного стиля руководства и мотивации персонала. / Ср /	6	4	ОПК-1	Л1.2, Л1.4, Л1.5, Л2.1, Л2.3, Л2.6, Л2.7
1.5	Тема 1.2. Глобализация и кросс-культурный обмен как факторы исследования, дифференциации и интеграции зарубежных технологий управления персоналом. Теории культуры: универсальный, системный и ценностный подход к культуре. Классификация бизнес - культур. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры. Классификация на основе комплексных показателей (факторов) формирования делового поведения. Индексы Г.Хофстеде. Измерение культуры Ф.Тромпенаарсом. Концепция Блейка-Мутона Типы культуры организации С. Ханди Диагностика корпоративной культуры К. Камерона, Р. Куинна Кластеризация, конвергенция и дивергенция культур / Ср /	6	6	ОПК-1	Л1.2, Л1.4, Л1.5, Л2.1, Л2.3, Л2.6, Л2.7
1.6	Тема 1.2. Глобализация и кросс-культурный обмен как факторы исследования, дифференциации и интеграции зарубежных технологий управления персоналом. Теории культуры: . Архаизм и ревизионизм как факторы эффективности бизнес-культур / Ср /	6	4	ОПК-1	Л1.2, Л1.4, Л1.5, Л2.1, Л2.3, Л2.6, Л2.7

Раздел 2. Современные зарубежные тенденции совершенствования базовых функций управления персоналом

№	Наименование темы / Вид занятия	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
2.1	Тема 2.1. Зарубежный опыт формирования и развития персонала Роль коммуникативной культуры этноса при формировании технологии подбора и оценки работников. Национальные особенности рынка труда и маркетинга персонала. Представления зарубежной науки о природе взаимоотношений работодателей и работников, их отражение в практике формирования человеческих ресурсов фирмы. Различие концепций карьерного развития работников в американской, европейской и Японской практике управления персоналом / Ср /	6	4	ОПК-1	Л1.2, Л1.3, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.6
2.2	Тема 2.1. Зарубежный опыт формирования и развития персонала	6	4	ОПК-1	Л1.1, Л1.3, Л2.2,

	<p>Формирование разных подходов к технологии формирования персоналом и их содержание.</p> <p>Межкультурная коммуникация, влияние культурных различий на коммуникационный процесс в ходе формирования и управления персоналом.</p> <p>Особенности форм и методов привлечения персонала в различных бизнес-культурах</p> <p>Стили коммуникации и их связь с контекстуальностью общения в процессе первичного и текущего кадрового общения.</p> <p>Культурные шумы в межнациональных внутрикорпоративных коммуникациях, способы их преодоления</p> <p>Сравнительный анализ основных этапов и стадии отбора персонала зарубежных фирм</p> <p>Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в передовых фирмах ("Сони", "Хонда", и др.).</p> <p>Программы обучения персонала и их особенности в зарубежных фирмах.</p> <p>Карьерный путь менеджера в разных странах.</p> <p>Формы и методы высвобождения персонала и их особенности в зарубежных фирмах.</p> <p>/ Ср /</p>					Л2.3, Л2.4, Л2.6
2.3	<p>Тема 2.1. Зарубежный опыт формирования и развития персонала</p> <p>Различия национальных концепций формирования и карьерного развития персонала. / Ср /</p>	6	6	ОПК-1		Л1.1, Л1.3, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.6
2.4	<p>Тема 2.2. Современные зарубежные тенденции повышения эффективности мотивации персонала</p> <p>Содержание и взаимосвязь категорий: «интерес», «мотив», «стимул». Классификация и основные положения зарубежных теорий мотивации персонала. Национальные особенности состава и иерархии мотивационных ценностей работников, их использование в управлении персоналом. Современные модели мотивации ориентированные на специфику национального менталитета работников. Мотивационные особенности управления персоналом многонациональных коллективов. Усиление роли социальных и организационных мотивов в управлении персоналом зарубежных предприятий.</p> <p>/ Лек /</p>	6	2	ОПК-1		Л1.1, Л1.3, Л2.2, Л2.5, Л2.6, Л2.7
2.5	<p>Тема 2.2. Современные зарубежные тенденции повышения эффективности мотивации персонала</p> <p>Основные модели и теории мотивации персонала.</p> <p>Система мотивационных ценностей ее влияние на поведение работников</p> <p>Различия в интенсивности потребностей как фактор формирования системы мотивации и стиля руководства.</p> <p>Зарубежный опыт формирования и применения систем стимулирования, их сравнительный анализ.</p> <p>Зарубежный опыт совершенствования оплаты труда</p> <p>Дифференцированные системы оплаты труда</p> <p>Система Ганнта</p> <p>Система Аткинсона</p> <p>Система Хэлси</p> <p>Системы участия в прибыли</p> <p>Система Скэнлона</p> <p>Бонусы, "долевые схемы", опционы</p> <p>Система "оценки заслуг"</p> <p>Системы оценки работ и рабочих мест</p> <p>Дилерские системы оплаты труда</p> <p>Современные зарубежные тенденции совершенствования организационных и социальных стимулов.</p> <p>/ Пр /</p>	6	2	ОПК-1		Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.2, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7
2.6	<p>Тема 2.2. Современные зарубежные тенденции повышения эффективности мотивации персонала</p> <p>Дискуссионные положения мотивационной практики зарубежных фирм по вопросам дистанционного режима работы и участия работников в прибылях корпораций.</p>	6	4	ОПК-1		Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.2, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7

	/ Ср /				
Раздел 3. Концептуальные особенности систем управления персоналом в основных макро-регионах мирового экономического					
№	Наименование темы / Вид занятия	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
3.1	<p>Тема 3.1. Особенности управления персоналом в США, государствах Западной, Северной, Центральной, Восточной Европы, Средиземноморья, Латинской Америки, Природно-географические, религиозные и культурно исторические особенности формирования менталитета народов Европы и США. Роль государства и профсоюзов в регулировании труда и управлении персоналом. Социальная концепция стран Северной Европы и ее роль в формировании качества рабочей силы и управлении персоналом. Религиозная концепция Лютера и Кальвина о роли труда и предпринимательства, их влияние на формирование менеджмента и управления персоналом в германоязычных странах Европы. Характерные черты французского и британского подхода к стилю и технологии управления персоналом предприятий. Социально-психологические аспекты американской деловой культуры их отражение в практике формирования и управления персоналом.</p> <p>Демографические, природные и культурно - исторические особенности государств средиземноморского бассейна и Латинской Америки как фактор трудовой и предпринимательской мотивации населения. Необходимость исследования ментальной специфики человеческих ресурсов пост- испанских и пост - османских государств с точки зрения управления персоналом размещаемых в регионе предприятий и адаптации выходцев из региона на предприятиях европейских стран. Интеграция бизнес-культур Восточно-европейских стран Балтии, пост австрийского и Балканского субрегионов с корпоративными культурами стран Северной, Центральной и Южной Европы</p> <p>/ Лек /</p>	6	2	ОПК-1	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.3, Л2.4, Л2.6, Л2.7
3.2	<p>Тема 3.1. Особенности управления персоналом в США, государствах Западной, Северной, Центральной, Восточной Европы, Средиземноморья, Латинской Америки, Теория конкурентоспособности наций М. Портера Концепция человеческих ресурсов. Теории менеджмента в США. Модели европейского развития в концепциях управления персоналом Регулирование европейского рынка труда в условиях объединения Европы и усиления роли профессиональных союзов. Деловые культуры и менеджмент в Европе. Немецкая деловая культура и стиль управления персоналом. Западные и восточные модели деловой культуры и поведения менеджеров в Германии</p> <p>Особенности макроэкономической модели развития Франции как фактор управления человеческими ресурсами. Стиль управления и коммуникация во французской организации. Персональный капитализм и профессиональный менеджмент в культуре управления персоналом Великобритании Особенности шведской культуры управления персоналом Стиль менеджмента персонала в шведских организациях. Рациональные основания исследования специфики национальной трудовой и бизнес культуры и управленческого опыта в странах с переходной экономикой и миросозерцательной ментальностью населения. Особенности менталитета и бизнес – культуры в государствах Латинской Америки и северного средиземноморья.</p> <p>/ Пр /</p>	6	2	ОПК-1	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.3, Л2.4, Л2.6, Л2.7
3.3	<p>Тема 3.1. Особенности управления персоналом в США, государствах Западной, Северной, Центральной, Восточной</p>	6	4	ОПК-1	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.3, Л2.4,

	<p>Европы, Средиземноморья, Латинской Америки, Влияния финской, швейцарской и канадской концепции формирования нетрудовых доходов населения на эффективность мотивации персонала предприятий</p> <p>/ Ср /</p>				Л2.6, Л2.7
3.4	<p>Тема 3.2 . Характерные черты управления персоналом на предприятиях Китая, Японии и государств Юго-Восточной Азии Центральной Африки, Индии и на постсоветском пространстве. Природно-климатические, экономические и демографические особенности Азиатско-Тихоокеанского региона, их влияние на ментальные черты и национальный характер народов Китая, Кореи, Вьетнама и Японии. Значение, буддийских, синтоистских и конфуцианских религиозно-философских концепций в формировании предпринимательского и трудового мировоззрения народов Юго-Восточной Азии. Специфика социалистической и государственно-капиталистической ориентации Китайской, Вьетнамской и Корейской экономической концепции как фактор управления персоналом.</p> <p>Кастовые, индуистские и ведические религиозно-культурные концепции в формировании и управлении персоналом индийских предприятий. Особенности трудовых и бизнес-культур в странах СНГ, их учет при организации адаптации и управления многонациональными коллективами, включающими мигрантов.</p> <p>/ Ср /</p>	6	2	ОПК-1	Л1.2, Л1.3, Л2.6, Л2.7
3.5	<p>Тема 3.2 . Характерные черты управления персоналом на предприятиях Китая, Японии и государств Юго-Восточной Азии Центральной Африки, Индии и на постсоветском пространстве. Конфуцианские традиции в современной деловой культуре стран юго-восточной Азии.</p> <p>Национальная специфика развития социально-экономической системы Японии.</p> <p>Особенности послевоенного развития Японии.</p> <p>Японская модель менеджмента персонала.</p> <p>Экономическая ситуация в Японии в 21 веке как фактор управления человеческими ресурсами.</p> <p>Общая характеристика экономики и общества Республики Кореи.</p> <p>Влияние японской управленческой практики на модель корейского менеджмента персонала.</p> <p>Общая характеристика и Оценка эффективности китайской модели экономики.</p> <p>Особенности китайской деловой культуры как фактор управления персоналом.</p> <p>Особенности семейного бизнеса и менеджмента государственных предприятий как факторы управления персоналом в Китае.</p> <p>Организация подготовки менеджеров и специалистов экономики и управления в КНР и Японии</p> <p>Историко-культурные и религиозные факторы формирования результативной системы управления персоналом предприятий Индии.</p> <p>Характерные черты управления персоналом в прибалтийском, центральном и южном субрегионах Восточной Европы.</p> <p>Особенности управления персоналом в странах СНГ.</p> <p>/ Ср /</p>	6	6	ОПК-1	Л1.2, Л1.3, Л2.6, Л2.7
3.6	<p>Тема 3.2 . Характерные черты управления персоналом на предприятиях Китая, Японии и государств Юго-Восточной Азии Центральной Африки, Индии и на постсоветском пространстве.</p> <p>Влияние идеологических концепций КПК на систему управления и мотивации персонала китайских предприятий. Кастовые, родоплеменные и конфессиональные факторы формирования бизнес культур в странах ближнего Востока и центральной Азии.</p> <p>/ Ср /</p>	6	4	ОПК-1	Л1.2, Л1.3, Л2.6, Л2.7
Раздел 4. Использование зарубежного опыта в управлении персоналом транснациональных компаний и государственных органов.					
№	Наименование темы / Вид занятия	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература

4.1	<p>Тема 4.1. Особенности управления персоналом транснациональных компаний.</p> <p>Конфликт тенденций глобализации национально-культурной обособленности при формировании систем управления персоналом транснациональных компаний. Необходимость учета особенностей менталитета населения при формировании и организации управления персоналом в отделениях транснациональных компаний действующих на территориях периферийных, по отношению к стране учредителю, государствах. Опыт Мак Дональдс по адаптации и мотивации персонала заграничных отделений фирмы. Проблемы межкультурного взаимодействия руководства зарубежных отделений японских корпораций с работниками из числа местного населения.</p> <p>/ Ср /</p>	6	6	ОПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.2, Л2.6, Л2.7
4.2	<p>Тема 4.1. Особенности управления персоналом транснациональных компаний.</p> <p>Факторы, влияющие на формирование мотивации и управления персоналом в условиях глобализации и развития международного бизнеса.</p> <p>Стратегии транснациональных компаний и их связи с особенностями национальной бизнес-культуры</p> <p>Национальные культурные различия как элемент управленческой ситуации и фактор мотивации работников в многонациональных коллективах.</p> <p>Учет тенденций глобализации и национально-культурной обособленности при формировании систем управления персоналом транснациональных компаний.</p> <p>Специфические факторы формирования стиля руководства в транснациональных компаниях.</p> <p>Типы организационных культур и структур управления персоналом в транснациональных компаниях.</p> <p>/ Ср /</p>	6	6	ОПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.2, Л2.6, Л2.7
4.3	<p>Тема 4.1. Особенности управления персоналом транснациональных компаний.</p> <p>Принципы и методы преодоления противоречий интернациональной и местной бизнес-культуры при формировании систем управления персоналом транснациональных корпораций.</p> <p>/ Ср /</p>	6	4	ОПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.2, Л2.6, Л2.7
4.4	<p>Тема 4.2. Зарубежный опыт управления персоналом государственных организаций</p> <p>Национальные концепции государственной службы их взаимосвязь с историческим мировосприятием и деловой культурой населения страны. Гражданская и «подданская» модели государственного управления. Концепция государственных услуг и тильбургская модель государственной службы как основное направления развития системы управления персоналом органов государственного и муниципального управления Европы и США. Обмен опытом государственных органов и коммерческих организаций как средство совершенствования методики управления персоналом.</p> <p>/ Лек /</p>	6	2	ОПК-1	Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л2.2, Л2.4, Л2.6
4.5	<p>Тема 4.2. Зарубежный опыт управления персоналом государственных организаций</p> <p>Государственная кадровая политика - понятие, цели и основные принципы</p> <p>Зарубежные теории о сущности государственной службы и ее роли в управлении социально-экономической системой общества.</p> <p>Теория государственных услуг как фактор формирования состава, полномочий, функций и персонала органов государственного, территориального и местного управления,</p> <p>Использование зарубежного опыта при формировании и реализации государственной кадровой политики в России.</p>	6	2	ОПК-1	Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л2.2, Л2.4, Л2.6

	Совершенствование технологии управления персоналом в государственных и коммерческих организациях путем изыскания и обмена национальным и передовым зарубежным опытом. / Пр /				
4.6	Тема 4.2. Зарубежный опыт управления персоналом государственных организаций Современные тенденции использования отечественного и зарубежного опыта коммерческих организаций для повышения эффективности персонала органов государственного и муниципального управления / Ср /	6	4	ОПК-1	Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л2.2, Л2.4, Л2.6
4.7	Подготовка и выступление с докладами (Подготовка и оформление текстов и мультимедийных презентаций докладов осуществляется с использованием программ и форматов файлов LibreOffice / Ср /	6	27	ОПК-1	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7
4.8	Подготовка и защита реферата / Ср /	6	20	ОПК-1	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7
4.9	/ Экзамен /	6	9	ОПК-1	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4, Л1.5, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5, Л2.6, Л2.7

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Беликов О. Е.	Автоматизированные информационные системы управления персоналом в зарубежных странах: практическое пособие	Москва: Лаборатория книги, 2011	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139231 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2	Тупицын П. К.	Зарубежная практика управления предприятием и возможности использования ее результатов в России: монография	Москва: Лаборатория книги, 2012	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140228 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.3	Бакетин П. Т.	Понятие мотивации в трудах отечественных и зарубежных психологов: монография	Москва: Лаборатория книги, 2012	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140567 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.4	Островская В. Н., Дорина Е. Б., Воронцова Г. В., Момотова О. Н.	Эволюция государственного управления в зарубежных странах: учебное пособие	Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2014	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457240 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.5	Степанова, С. М., Челнокова, Н. Ю., Луховская, О. К.	Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления: учебное пособие	Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018	https://www.iprbookshop.ru/73330.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Барыгин И. Н.	Международное регионоведение: учеб. для вузов	СПб.: Питер, 2009	40
Л2.2	Чемеков В. П.	Грейдинг: технология построения системы управления персоналом	М.: Вершина, 2007	25
Л2.3	Ханис Н. П.	Зарубежный опыт создания и управления предприятиями: монография	Москва: Лаборатория книги, 2012	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140229 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.4	Канджеми Д. П., Ковальски К. Д.	Психология современного лидерства: американские исследования: научная литература	Москва: Когито-Центр, 2007	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226772 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.5	Жулина, Е. Г.	Нормирование труда за рубежом: специальный тематический выпуск журнала "нормирование труда и системы"	Москва: Горячая линия бухгалтера, 2006	https://www.iprbookshop.ru/1492.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.6		Управление: журнал	Москва: Издательский дом ГУУ (Государственный университет управления), 2016	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=498655 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.7	Хазанова, Д. Л.	Бизнес-ориентированное управление персоналом: учебное пособие	Тамбов: Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017	https://www.iprbookshop.ru/85953.html неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Консультант Плюс www.consultant.ru
 Гарант www.garant.ru
 База статистических данных Росстата <http://www.gks.ru/>
 Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>
 Журнал "Управление персоналом" <https://www.top-personal.ru/>
 Электронный журнал "Директор по персоналу" <https://e.hr-director.ru/>

5.4. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС
 LibreOffice

5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;			
З: понятийно-категориальный аппарат и базовые ценности мировой культуры в области управления человеческими ресурсами; передовые зарубежные разработки и концепции управления персоналом; распространенные в передовых странах методы исследования внешней и внутренней среды организации; основные положения российского и особенности зарубежного трудового права.	Решает тестовые задания. Формирует содержание доклада	Правильность ответов на вопросы теста Соответствие программе курса, содержательность, полнота и корректность текста доклада	Э - вопросы к экзамену (1-50) Т – тест (1-60) Р –Реферат (1 – 22)
У: На промежуточном уровне использовать знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий и применять апробированные за рубежом методы аудита и маркетинга персонала; с учетом требований российского законодательства использовать зарубежный опыт при разработке и внедрении программ профориентации, подбора, отбора и управления карьерой персонала; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы, разрабатывать и организовывать выполнение программ научных исследований в сфере управления персоналом	Вникает в содержание и конспектирует лекции; ищет и собирает необходимую литературу, использует различные базы данных, использует современные информационно-коммуникационные технологии и глобальные информационные ресурсы для формирования текстов докладов и выполнения комплекта заданий	Умение корректно и доходчиво излагать содержание ответов на экзаменационные задания; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет;	Д- доклад (1-81) Комплект заданий (1-8)
В: навыками сбора и анализа информации о передовом зарубежном опыте управления персоналом; освоенными за рубежом методиками оценки профессиональной пригодности работников и расчета показателей их трудового потенциала; приемами формирования и организации работы творческих коллективов; навыками самостоятельной оценки зарубежных философских и управленческих теории в	Выполняет комплект заданий; показывает навык работы с источниками, навык формирования текстов, навык защиты докладов	Уровень овладения навыками обращения к базам данных и использования программных средств при подготовке докладов; целенаправленность	Д- доклад (1-81) Комплект заданий (1-8)

целях получения нового знания для решения профессиональных задач и экспертной оценки		поиска и отбора информации; обоснованность аргументации и соответствие требованиям качества выполнения заданий и защиты докладов.	
--	--	---	--

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2 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

Вопросы к экзамену

по дисциплине «Зарубежный опыт в управлении персоналом»

1. Опишите цели и задачи изучения курса "Зарубежный опыт управления персоналом" и его место в системе экономических дисциплин.
2. В чем заключаются национальные особенности межличностных коммуникаций.
3. В чем заключаются национальные особенности кадрового переговорного процесса.
4. Какова структура национальной культуры.
5. Охарактеризуйте значение труда в различных культурах.
6. Опишите особенности менеджмента и управления персоналом в различных национальных культурах.
7. В чем заключаются национальные особенности корпоративной культуры.
8. Опишите исторические факторы и этапы развития системы управления персоналом за рубежом.
9. Охарактеризуйте особенности формирования кадрового менеджмента в передовых зарубежных фирмах.
10. Чем являются и как связаны национальная культура и бизнес-культура
11. Опишите основные этапы и стадии развития управления персоналом и их содержание.
12. В чем особенности зарубежного опыта формирования коллектива в разных фирмах.
13. Что представляет собой кадровая концепция, опишите ее сущность и основные направления.
14. Опишите механизм взаимосвязи кадровой концепции с концепцией развития коллектива в кадровых фирмах.
15. Охарактеризуйте экономические аспекты управления персоналом и их особенности.
16. Раскройте социальные аспекты управления персоналом.
17. Опишите принципы управления персоналом и их дополнительный анализ в зарубежных фирмах.
18. Раскройте сущность и классификация и национальные особенности функций управления персоналом.
19. Опишите сравнительный анализ американских и японских моделей управления персоналом.
20. Какова сущность и структура технологии управления персоналом зарубежных фирм.
21. Охарактеризуйте факторы формирования разных подходов к технологии управления персоналом.
22. Раскройте особенности форм и методов привлечения персонала в Германии.
23. Охарактеризуйте формы и методы привлечения персонала в США.
24. Охарактеризуйте формы и методы привлечения персонала в Японии.
25. Проведите сравнительный анализ основных этапов и стадии отбора персонала в передовых зарубежных фирмах.
26. Как организована система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в передовых фирмах.

27. Что включают в себя программы обучения персонала на рабочем месте в зарубежных фирмах и их оценка.
28. Охарактеризуйте формы и методы высвобождения персонала и их особенности в передовых фирмах.
29. Опишите необходимость мотивации персонала и ее теоретическое развитие за рубежом.
30. Опишите национальные особенности моделей мотивации персонала.
31. Охарактеризуйте особенности формирования персонала в организациях США.
32. Сравните особенности формирования и функционирования премиальных систем стимулирования в разных государствах.
33. Охарактеризуйте особенности привлечения и использования персонала на малых фирмах за рубежом.
34. Каковы основные направления совершенствования управления персоналом в малых фирмах за рубежом.
35. Охарактеризуйте особенности японской системы управления персоналом.
36. Опишите особенности американской системы управления персоналом.
37. Опишите особенности европейской системы управления персоналом.
38. Как проявляются глобализация и межкультурные проблемы в бизнесе и управлении персоналом.
39. Охарактеризуйте средства и методы управления персоналом в различных культурах.
40. Каково соотношение фактора национальной культуры управления персоналом и других факторов внешней среды для функционирования МНК и СП.
41. Опишите типы организационных структур в МНК как фактор управления персоналом.
42. Охарактеризуйте особенности создания и функционирования СП: подбор партнеров, набор персонала, система оплаты труда, подготовка и переподготовка кадров.
43. Опишите взаимодействие национальных бизнес-культур управления персоналом в России.
44. Опишите формы подготовки менеджеров для работы с представителями других бизнес-культур.
45. Охарактеризуйте национальные особенности лидерства.
46. Как происходит управление изменениями в различных национальных бизнес-культурах.
47. Опишите диапазон власти и иерархия в системах управления персоналом зарубежных государств.
48. Каким образом отражается корпоративная этика в национальной бизнес-культуре.
49. В чем заключаются национальные особенности конкурентности как фактора управления персоналом.
50. В чем заключаются национальные особенности структурообразования и распределения полномочий в системе управления персоналом.

Экзаменационный билет по дисциплине включает:

- два теоретических вопроса из представленного перечня вопросов к экзамену;
- одного задания из комплекта заданий подраздела «Комплект заданий».

Критерии оценки устных ответов на вопросы

- 84-100 баллов (оценка «отлично») выставляется студенту, если при ответе на вопрос изложенный материал фактически верен, проявлено наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; продемонстрированы правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, показано грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой, успешно выполнены 1,2,3,4,5, 6, 7 пункты задания.
- 67-83 балла (оценка «хорошо») выставляется студенту, если при ответе на вопрос показано наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения; продемонстрированы правильные действия по применению знаний на практике и четкое изложение материала, при этом допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, если обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины; успешно выполнены 1,2,3,4,5 пункты задания;
- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») выставляется студенту, при наличии твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения; при изложении ответов могут быть допущены отдельные ошибки, уверенно исправленные после дополнительных вопросов; при правильных в целом действиях по применению знаний на практике; успешно выполнены 1,2 пункты задания;
- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») выставляется студенту, если ответы не связаны с вопросами, присутствует наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на

дополнительные и наводящие вопросы, пункты задания не выполнены.

Комплект заданий

Тема 1.1 Задание 1.

Дифференциация

Интеграция

Диагностика бизнес культуры

Национальная модель управления человеческими ресурсами

Межкультурное взаимодействие

Тема 1.2. Задание 2.

Индексы Г.Хофстеде.

Измерение культуры Ф.Тромпенаарсом.

Концепция Блейка-Мутона

Типы культуры организации С. Ханди

Диагностика корпоративной культуры К. Камерона, Р. Куинна

Тема 2.1. Задание 3.

Система Скэнлона

Бонусы, "долевые схемы", опционы

Система "оценки заслуг" и оценки работ и рабочих мест

Дилерские системы оплаты труда

Система Ганнта

Система Аткинсона

Система Хэлси

Системы участия в прибыли

Тема 3.1. Задание 4.

Концепция организационной культуры С. Кошимури

Концепция организационной культуры У. Неймана,

Концепция организационной культуры Р. Блейка и Ж. Мутона

Концепция организационной культуры И. Оучи,

Концепция организационной культуры С. Ханди.

Тема 3.2. Задание 5.

Американская концепция мотивации персонала

Японская концепция мотивации персонала

Шведская концепция мотивации персонала

Французская концепция мотивации персонала

Британская концепция мотивации персонала

Тема 4.2. Задание 6.

Американская модель межличностной коммуникации

Японская модель межличностной коммуникации

Латиноамериканская модель межличностной коммуникации

Британская модель межличностной коммуникации

Тема 4.1. Задание 7.

Американская модель формирования и карьерного развития персонала

Японская модель формирования и карьерного развития персонала

Германская модель формирования и карьерного развития персонала

Французская модель формирования и карьерного развития персонала

Тема 4.2. Задание 8.

Американская концепция формирования и управления персоналом государственных организаций

Японская концепция формирования и управления персоналом государственных организаций
Китайская концепция формирования и управления персоналом государственных организаций.
Французская концепция формирования и управления персоналом государственных организаций.
Шведская концепция формирования и управления персоналом государственных организаций.
Германская концепция формирования и управления персоналом государственных организаций.

Процедура выполнения задания

1. Обозначить сущность всех понятий представленных в задании
2. Привести примеры по каждому понятию
3. Провести сравнение понятий
4. Раскрыть общие признаки понятий
5. Раскрыть отличительные особенности понятий
6. Определить понятийную корреляцию
7. Сделать вывод

Критерии оценки выполнения заданий в процессе текущего контроля прохождения учебного курса:

Критерии оценки выполнения комплектов заданий:

Студенту предлагается выполнить 5 заданий за курс. Максимальное количество баллов – 25.

По каждому заданию студенту выставляется:

4-5 балла - если студент определяет понятийную корреляцию и делает вывод (выполняет 1- 7 пункты процедуры выполнения задания)

2-3 балла - если студент проводит сравнение понятий и выделяет общие и отличные признаки. (выполняет 1 - 5 пункты процедуры выполнения задания)

1 балл - если студент правильно обозначает сущность и приводит примеры понятий, то – есть выполняет 1 и 2 пункты процедуры выполнения задания.

Доклады

Тема 1.1. Сущность, цели, задачи и основы методологии изучения зарубежного опыта управления персоналом,

1. Труд, человеческие ресурсы, персонал как категории и объекты управления.
2. Цель и основные задачи курса «Зарубежный опыт управления персоналом».
3. Исторические предпосылки формирования разных моделей управления персоналом в развитых странах.
4. Закономерности и принципы формирования и развития системы управления персоналом.
5. Основные стадии развития представлений о роли человека в экономической системе.
6. Специфика российского менеджмента как фактор управления персоналом.
7. Применение зарубежных теорий менеджмента и управленческих технологий в России.
8. Основные факторы и стадии развития представлений о сущности и роли культуры управления персоналом
9. Границы применения зарубежных теорий менеджмента и управленческих технологий в России.

Тема 1.2. Глобализация и кросс-культурный обмен как факторы исследования, дифференциации и интеграции зарубежных технологий управления персоналом.

10. Теории культуры: универсальный, системный и ценностный подход к культуре.

11. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры.

Классификация на основе комплексных показателей (факторов) формирования делового поведения.

12. Индексы Г.Хофстеде.

13. Измерение культуры Ф.Тромпенаарсом.

14. Концепция Блейка-Мутона

15. Типы культуры организации С. Ханди

16. Диагностика корпоративной культуры К. Камерона, Р. Куинна

17. Кластеризация, конвергенция и дивергенция культур

18. Архаизм и ревизионизм как факторы эффективности бизнес- культур

Тема 2.1. Зарубежный опыт формирования и развития персонала

19. Межкультурная коммуникация, влияние культурных различий на коммуникационный процесс в ходе формирования и управления персоналом.
20. Особенности форм и методов привлечения персонала в различных бизнес- культурах
21. Стили коммуникации и их связь с контекстуальностью общения в процессе первичного и текущего кадрового общения.
22. Культурные шумы в межнациональных внутрикорпоративных коммуникациях, способы их преодоления
23. Сравнительный анализ основных этапов и стадии отбора персонала зарубежных фирм
24. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в передовых фирмах ("Сони", "Хонда", и др.).
25. Программы обучения персонала и их особенности в зарубежных фирмах.
26. Карьерный путь менеджера в разных странах.
27. Формы и методы высвобождения персонала и их особенности в зарубежных фирмах.
28. Различия национальных концепций формирования и карьерного развития персонала

Тема 2.2. Современные зарубежные тенденции повышения эффективности мотивации персонала

29. Основные модели и теории мотивации персонала.
30. Система мотивационных ценностей ее влияние на поведение работников
31. Различия в интенсивности потребностей как фактор формирования системы мотивации и стиля руководства.
32. Зарубежный опыт формирования и применения систем стимулирования, их сравнительный анализ.
33. Зарубежный опыт совершенствования оплаты труда
34. Дифференцированные системы оплаты труда
35. Система Ганнта
36. Система Аткинсона
37. Система Хэлси
38. Системы участия в прибыли
39. Система Скэнлона
40. Бонусы, "долевые схемы", опционы
41. Система "оценки заслуг" и оценки работ и рабочих мест
42. Дилерские системы оплаты труда
43. Современные зарубежные тенденции совершенствования организационных и социальных стимулов.
44. Дискуссионные положения мотивационной практики зарубленных фирм по вопросам дистанционного режима работы и участия работников в прибылях корпораций.

Тема 3.1. Особенности управления персоналом в США, государствах Западной, Северной, Центральной, Восточной Европы, Средиземноморья, Латинской Америки,

45. Теория конкурентоспособности наций М. Портера
46. Концепция человеческих ресурсов.
47. Теории менеджмента в США.
48. Модели европейского развития в концепциях управления персоналом
49. Регулирование европейского рынка труда в условиях объединения Европы и усиления роли профессиональных союзов.
50. Деловые культуры и менеджмент в Европе.
51. Немецкая деловая культура и стиль управления персоналом. Западные и восточные модели деловой культуры и поведения менеджеров в Германии
52. Особенности макроэкономической модели развития Франции как фактор управления человеческими ресурсами.
53. Стиль управления и коммуникация во французской организации.
54. Персональный капитализм и профессиональный менеджмент в культуре управления персоналом Великобритании
55. Особенности шведской культуры управления персоналом
56. Стиль менеджмента персонала в шведских организациях.

57. Рациональные основания исследования специфики национальной трудовой и бизнес культуры и управленческого опыта в странах с переходной экономикой и мирозерцательной ментальностью населения.

58. Особенности менталитета и бизнес – культуры в государствах Латинской Америки и Северного Средиземноморья.

Тема 3.2 . Характерные черты управления персоналом на предприятиях Китая, Японии и государств Юго-Восточной Азии Центральной Африки, Индии и на постсоветском пространстве.

59. Конфуцианские традиции в современной деловой культуре стран юго-восточной Азии.

60. Национальная специфика развития социально-экономической системы Японии.

61. Особенности послевоенного развития Японии.

62. Японская модель менеджмента персонала.

63. Экономическая ситуация в Японии в 21 веке как фактор управления человеческими ресурсами.

64. Общая характеристика экономики и общества Республики Кореи.

65. Общая характеристика и Оценка эффективности китайской модели экономики.

66. Особенности китайской деловой культуры как фактор управления персоналом.

67. Особенности семейного бизнеса и менеджмента государственных предприятий как факторы управления персоналом в Китае.

68. Организация подготовки менеджеров и специалистов экономики и управления в КНР и Японии

68. Историко-культурные и религиозные факторы формирования результативной системы управления персоналом предприятий Индии.

69. Характерные черты управления персоналом в прибалтийском, центральном и южном субрегионах Восточной Европы.

70. Особенности управления персоналом в странах СНГ.

Тема 4.1. Особенности управления персоналом транснациональных компаний.

71. Факторы, влияющие на формирование мотивации и управления персоналом в условиях глобализации и развития международного бизнеса.

72. Стратегии транснациональных компаний и их связи с особенностями национальной бизнес-культуры

73. Национальные культурные различия как элемент управленческой ситуации и фактор мотивации работников в многонациональных коллективах.

74. Учет тенденций глобализации и национально-культурной обособленности при формировании систем управления персоналом транснациональных компаний.

75. Специфические факторы формирования стиля руководства в транснациональных компаниях.

76. Типы организационных культур и структур управления персоналом в транснациональных компаниях.

Тема 4.2. Зарубежный опыт управления персоналом государственных организаций

77. Государственная кадровая политика - понятие, цели и основные принципы

78. Зарубежные теории о сущности государственной службы и ее роли в управлении социально-экономической системой общества.

79. Теория государственных услуг как фактор формирования состава, полномочий, функций и персонала органов государственного, территориального и местного управления,

80. Использование зарубежного опыта при формировании и реализации государственной кадровой политики в России.

81. Совершенствование технологии управления персоналом в государственных и коммерческих организациях путем изыскания и обмена национальным и передовым зарубежным опытом.

Критерии оценки подготовки и презентации докладов:

Студенту предлагается подготовить 10 докладов. Максимальное количество баллов за курс - 50

За каждый доклад выставляется:

5 баллов - полный мультимедийно иллюстрированный доклад, оформленный в художественном, эмоционально ярком, выразительном стиле, развернутое изложение содержания текста, умение ответить на вопросы и отстаивать свою позицию, соответствие представленной в тексте информации материалам лекции и учебной литературы приведение примеров

4 балла - полный, содержательный доклад, умение отстаивать свою позицию, соответствие представленной в тексте информации материалам лекции и учебной литературы приведение примеров

3 балла - развернутый доклад, приведение примеров, соответствие представленной в тексте информации материалам лекции и учебной литературы, затруднения при ответе на вопросы и отстаивании своей позиции

2 балла - содержание темы доклада раскрыто не полностью, и на вопросы студент не ответил.

1 балл - фрагментарно раскрыты отдельные базисные понятия темы

Тесты

Банк тестов по разделам дисциплины

«Зарубежный опыт в управлении персоналом»

Раздел 1. Исторические и культурно-этнографические факторы национальных особенностей управления персоналом

1. Основные черты российского подхода к управлению персоналом в организации

- a) главное - выполнение обязанностей;
- b) главное - реализация трудовых заданий;
- c) низкие гарантии для работника;
- d) высокие гарантии для работника;
- e) оплата труда в зависимости от стажа;
- f) оплата труда в зависимости от результатов;
- g) неформальные отношения с подчиненными;
- h) формальные отношения с подчиненными;
- i) широкое распространенное делегирование власти;
- j) отсутствие конкуренции между работниками;
- k) преданность предприятию;
- l) жесткая конкуренция между работниками.

2. Основные черты американского подхода к управлению персоналом в организации

- a) главное - выполнение обязанностей;
- b) главное - реализация трудовых заданий;
- c) низкие гарантии для работника;
- d) высокие гарантии для работника;
- e) оплата труда в зависимости от стажа;
- f) оплата труда в зависимости от результатов;
- g) неформальные отношения с подчиненными;
- h) формальные отношения с подчиненными;
- i) широкое распространенное делегирование власти;
- j) отсутствие конкуренции между работниками;
- k) преданность предприятию;
- l) жесткая конкуренция между работниками.

3. Основные черты европейского подхода к управлению персоналом в организации

- a) главное - выполнение обязанностей;
- b) главное - реализация трудовых заданий;
- c) низкие гарантии для работника;
- d) высокие гарантии для работника;
- e) оплата труда в зависимости от стажа;
- f) оплата труда в зависимости от результатов;
- g) неформальные отношения с подчиненными;
- h) формальные отношения с подчиненными;
- i) широкое распространенное делегирование власти;
- j) отсутствие конкуренции между работниками;
- k) преданность предприятию;
- l) жесткая конкуренция между работниками.

4. Основные черты японского подхода к управлению персоналом в организации

- a) главное - выполнение обязанностей;
- b) главное - реализация трудовых заданий;
- c) низкие гарантии для работника;
- d) высокие гарантии для работника;
- e) оплата труда в зависимости от стажа;
- f) оплата труда в зависимости от результатов;
- g) неформальные отношения с подчиненными;
- h) формальные отношения с подчиненными;
- i) широкое распространенное делегирование власти;
- j) отсутствие конкуренции между работниками;
- k) преданность предприятию;
- l) жесткая конкуренция между работниками.

5. Чего не хватает для полной процедуры типичного совещания руководящего состава японского предприятия ?

- a) определение цели;
- b) формирование повестки дня;
- c) решение организационных вопросов;
- d) определение ведущего (председательствующего);
- e) определение участников,,
- f) созыв (оповещение) совещания;
- g) отчет о совещании;
- h) оценка полученных результатов совещания.

6. Чего не хватает для полной процедуры типичного совещания руководящего состава американского предприятия ?

- a) определение цели;
- b) формирование повестки дня;
- c) решение организационных вопросов;
- d) определение ведущего (председательствующего);
- e) определение участников,,
- f) созыв (оповещение) совещания;
- g) отчет о совещании;
- h) оценка полученных результатов совещания.

7. В соответствии с принципами европейской школы управления персоналом определение соответствия работника занимаемой должности, отзыв о его достоинствах, достижениях, способностях, служебном поведении — это

- a) профотбор;
- b) подбор;
- c) аттестация работника;
- d) профориентация;
- e) профессиональное консультирование.

8. Теоретиком идей научного управления считается:

- a) Фредерик Уинслоу Тейлор(1856-1915)
- b) Мари Паркер Фоллет(1868-1933)
- c) Дуглас МакГрегор(1906-1964)

9. П. Дракер является автором концепции:

- a) эффективной организации
- b) управления по целям
- c) «7-S»

10. К какому из стилей управления персоналом относится данная характеристика: «самоутверждение и индивидуальная ответственность руководителей отдельных направлений бизнеса на фирме»

- a) к«западному»

b) к«восточному»

11. Процессуальные теории мотивации основываются:

- a) на иерархии потребностей А. Маслоу;
- b) на представлении о стремлении человека к самореализации;
- c) на выборе поведения, способного привести к желаемым результатам;
- d) на концепции «гигиенических факторов» ;
- e) на представлении, что человек по природе своей ленив.

12. Разработчиками теории человеческого капитала были:

- a) Т. Шульц и Г. Беккер
- b) М. Вебер и Э. Мэйо
- c) А. Маслоу и М. Познер

13. Какому национальному стереотипу поведения присущи следующие характеристики: прагматичность, ориентация на дело и действие, жизненный здравый смысл, нелюбовь к умозрительным проектам, за которыми не стоит реального дела, чувство собственного достоинства, терпимость к чужим взглядам, мнениям, убеждениям, уважение к традициям, этноцентризм:

- a) американскому
- b) английскому
- c) китайскому
- d) японскому

14. Г. Минцберг исследовал:

- a) природу управленческого труда
- b) ролевые модели, описывающие профессиональную деятельность менеджера
- c) организационные структуры управления
- d) всё вышеперечисленное

15. Теория жизненного цикла организации в которой автор предложил модель, описывающую развитие компаний через последовательность кризисных точек; в которой выделено пять стадий организационного развития, отделяемых друг от друга моментами организационных кризисов; в которой путь от одной стадии развития к следующей компания проходит, преодолевая соответствующий кризис данного переходного периода» -- это:

- a) концепция органического эволюционного развития Б. Ливехуда
- b) модель организационного развития Л. Грейнера
- c) теория жизненных циклов И. Адизеса
- d) концепция коррекции бизнес-систем

Раздел 2. Современные зарубежные тенденции совершенствования базовых функций управления персоналом

16. Какая из теорий родилась на основании уподобления организации живому организму и доказывает, что до расцвета доживают далеко не все предприятия, за расцветом неизбежно следует бюрократизация бизнеса, а затем «смерть». (Автор определяет ряд опасностей, которые ожидают организацию на пути своего развития, но не дает ответа на вопрос: к какому организационному состоянию она должна стремиться, чтобы подольше задержаться в фазе расцвета)?

- a) концепция органического эволюционного развития Б. Ливехуда
- b) модель организационного развития Л. Грейнера
- c) теория жизненных циклов И. Адизеса
- d) концепция коррекции бизнес-систем

17. Какая зарубежная концепция управления персоналом базируется на следующей предпосылке: если работник принимает участие в делах фирмы, в инновационной, предпринимательской деятельности с различными формами вознаграждения, получает право самостоятельно принимать решения по поводу планирования своей трудовой деятельности, вовлечен в управление и получает от этого удовлетворение, то он работает более заинтересованно и производительнее?

- a) управление по результатам
- b) управление посредством мотивации
- c) управление посредством делегирования
- d) партисипативное управление
- e) предпринимательское управление

18. Разработчиком теории иерархии потребностей являлся:

- a) Э. Мэйо(1880-1949)
- b) М. Вебер(864-1920)
- c) А. Маслоу(1908-1970)

19. Используемый за рубежом метод оценки эффективности управления человеческими ресурсами организации, заключающийся в том, что показатели деятельности служб управления персоналом (коэффициент текучести кадров, показатель абсентеизма, затраты на обучение новых работников) сравнивают с аналогичными данными других компаний, работающих на рынке и занимающихся примерно теми же видами деятельности– это:

- a) экспертная оценка
- b) метод бенчмаркинга
- c) метод подсчета отдачи инвестиций
- d) метод Д. Филлипса
- e) методика Д. Ульриха

20. Безработица, вызванная добровольной сменой работы в связи с различными причинами (поиск более высокого заработка или более престижной работы и т.д.) называется:

- a) структурная
- b) добровольная
- c) маргинальная
- d) фрикционная.

21. В зарубежной практике управления персоналом занятость, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, повышение образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе общественной производительности труда называется:

- a) полной
- b) эффективной
- c) рациональной
- d) активной.

22. Морфологический анализ - это:

- a) активизация творческого поиска решения задач;
- b) возможность сравнения нескольких факторов;
- c) средство изучения всевозможных комбинаций организационных решений.

23. Зарубежная концепция специализированного обучения предусматривает обучение квалифицированных кадров, ориентированное:

- a) на сегодняшний день или ближайшее будущее и имеющее отношение к соответствующему рабочему месту;
- b) на внутрипроизводственную и внепроизводственную мобильность персонала;
- c) на развитие человеческих качеств, заложенных или приобретенных в практической деятельности.

24. Концепция многопрофильного обучения предусматривает обучение квалифицированных кадров, ориентированное:

- a) на сегодняшний день или ближайшее будущее и имеющее отношение к соответствующему рабочему месту;
- b) на внутрипроизводственную и внепроизводственную мобильность персонала;
- c) на развитие человеческих качеств, заложенных или приобретенных в практической деятельности.

25. Концепция личностно-ориентированного обучения предусматривает обучение квалифицированных кадров, ориентированное:

- a) на сегодняшний день или ближайшее будущее и имеющее отношение к соответствующему рабочему месту;
- b) на внутрипроизводственную и внепроизводственную мобильность персонала;
- c) на развитие человеческих качеств, заложенных или приобретенных в практической деятельности.

26. Зарубежный менеджмент персонала предполагает, что карьера бывает:

- a) профессиональная;
- b) стандартная;
- c) традиционная;
- d) внутриорганизационная.

27. Зарубежный опыт управления персоналом основывается на том, что эффективность систем управления персоналом определяется:

- a) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- b) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- c) степенью достижения организационных целей при заранее определенных размерах потерь и затрат на функционирование систем управления персоналом.

28. Системное формирование управления персоналом за рубежом предполагает:

- a) степень централизации функций управления персоналом в сочетании с децентрализацией части функций
- b) учет всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом, между ее подсистемами и элементами, а также производственной системой и внешней средой в)
- c) оптимальное соотношение численности работников системы управления персоналом и производственной системы
- d) соответствие системы управления персоналом требованиям производства
- e) совершенствования одной подсистемы или элемента системы управления персоналом приводящее к диспропорциям в целостной системе управления персоналом .

29. Используемые за рубежом социально-психологические методы управления персоналом включают в себя:

- a) технико-экономический анализ
- b) социально-психологическое планирование
- c) инструктирование
- d) создание нормального психологического климата
- e) развитие у работников инициативы и ответственности

30. В рамках функционального блока системы управления персоналом зарубежных предприятий решаются задачи:

- a) учёт и статистика персонала
- b) производственная социализация
- c) упорядочение рабочих мест
- d) определение содержания и результатов труда на рабочих местах
- e) деловая оценка персонала

Раздел 3. Концептуальные особенности систем управления персоналом в основных макро-регионах мирового экономического пространства

31. Для небольших зарубежных фирм на начальных этапах развития, когда руководство ещё не определило статус кадровой службы характерна:

- a) структурная подчинённость кадровой службы руководителю по администрированию
- b) структурное подчинение службы управления персоналом в качестве штабного отдела общему руководству организации
- c) структурная подчинённость кадровой службы в качестве штабного органа высшему руководству

- d) организационное включение службы управления персоналом в руководство организацией
- e) организационное включение службы управления персоналом в систему "контроллинг"

32. Система управления персоналом в зарубежных организациях это:

- a) система, обеспечивающая реализацию функций управления персоналом
- b) система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом
- c) система способов осуществления управленческого воздействия на персонал

33. Основными группами методов управления персоналом в зарубежных организациях являются:

- a) социально-психологические
- b) универсальные
- c) экономические
- d) прикладные
- e) административные

34. В соответствии с «западной» концепцией управления персоналом радикальные нововведения в системе управления ведут к изменениям:

- a) отдельных функциональных направлений управления персоналом
- b) глубоким изменениям в системе управления службой управления персоналом
- c) существенные изменения могут коснуться только информационных технологий в управлении персоналом
- d) никаких изменений в системе управления персоналом при внедрении радикальных нововведений не предвидится

35. В соответствии с «восточной» концепцией управления персоналом административные методы управления базируются на:

- a) дисциплине и ответственности
- b) системе взаимоотношений в коллективе
- c) установлении моральных принципов
- d) правовом регулировании
- e) мотивации трудовой деятельности

36. Основная цель функциональной системы управления персоналом в зарубежной организации состоит:

- a) в управлении развитием научно-технического потенциала предприятия
- b) в управлении человеческими ресурсами предприятия
- c) в управлении личностью
- d) в управлении внешним окружением предприятия

37. Совокупность приемов и способов воздействия на персонал для достижения поставленных зарубежной организацией целей - это:

- a) принципы управления персоналом
- b) методы управления персоналом
- c) функции управления персоналом
- d) компоненты управления персоналом

38. Среди ниже перечисленных функций управления персоналом зарубежной фирмы укажите наиболее стандартизированную по регламенту исполнения:

- a) отбор персонала
- b) адаптация персонала
- c) аттестация рабочих мест по условиям труда
- d) управление карьерой

39. Какого типа кадровая политика на зарубежных предприятиях предполагает использование в основном внутренних источников заполнения свободных вакансий?

- a) открытая;

- b) закрытая;
- c) реактивная;
- d) активная;
- e) превентивная.

40. Наличие прогнозов развития ситуации при недостатке средств для мотивации персонала характеризует тип кадровой политики:

- a) открытая;
- b) закрытая;
- c) реактивная;
- d) активная;
- e) превентивная.

41. Отправной точкой системы управления персоналом японской фирмы являются тактические цели организации, установленные средним звеном менеджмента организации?

- a) да;
- b) нет.

42. Какие факторы определяют выбор зарубежной организацией закрытой или открытой кадровой политики?

- a) характеристики трудового коллектива;
- b) факторы внешней среды;
- c) корпоративная культура;
- d) численность работников на предприятии.

43. Стратегия управления персоналом, это:

- a) система правил работы кадровой службы;
- b) совокупность основных принципов, правил и целей работы с персоналом предприятия;
- c) система долгосрочных планов предприятия.

44. Ротация персонала в зарубежной организации осуществляется:

- a) в целях повышения производительности труда
- b) в целях повышения качества продукции
- c) в целях получения работником новых профессиональных знаний
- d) в целях повышения уровня сплоченности коллектива

45. При развитии персонала на основе shadow метода резервист:

- a) работает непосредственно с сотрудником, которого он должен быть готов заменить на рабочем месте
- b) работает в учебной группе с такими же учениками-дублерами
- c) находится под контролем мастера на данном участке производства работает и учится самостоятельно с помощью специальных пособий

Раздел 4. Использование зарубежного опыта в управлении персоналом транснациональных компаний и государственных органов.

46. В «западной» системе методов развития персонала тренинг является:

- a) методом обучения персонала на рабочем месте
- b) методом обучения персонала вне рабочего места
- c) универсальным методом обучения и на рабочем месте и вне его
- d) тренинг применяется только в практике спортивного менеджмента

47. Необходимость систематического обучения персонала доказывает теория

- a) человеческих отношений
- b) теория «Х»
- c) теория «У»
- d) человеческого капитала

48. В «восточной» концепции управления персоналом активные методы обучения направлены

- a) на усвоение теоретических знаний
- b) практическую отработку передаваемых слушателям знаний
- c) самостоятельное обучение сотрудников без преподавателей

49. Коучинг имеет большое сходство с методом

- a) инструктажа
- b) наставничества
- c) дублирования
- d) групповым обучением

50. Формированию бюджета обучения сотрудников в зарубежной организации предшествует:

- a) определение потребностей обучения
- b) определение целей обучения
- c) выбор методов обучения
- d) определение содержания программ обучения

51. Оценка эффективности деятельности службы персонала в зарубежной организации базируется на определении:

- a) объема средств, потраченных на обучение персонала
- b) экономии фонда заработной платы за счет уменьшения премиальных выплат
- c) уровни активизации трудового потенциала персонала

52. По правилам проведения процедуры деловой оценки в соответствии с требованиями MOT, обязательным условием является привлечение:

- a) одного оценщика
- b) более чем одного независимого оценщика
- c) трех независимых оценщиков
- d) пять независимых оценщиков.

53. Первую методику организации труда персонала разработал и внедрил:

- a) Ф.У. Тэйлор
- b) А. Маслоу
- c) Э. Мэйо
- d) Г. Форд

54. У кого из классиков менеджмента число принципов управления производством (персоналом) является наибольшим:

- a) Г. Форда
- b) Ф. Тейлора
- c) А. Файоля
- d) Г. Эмерсона

55. Кто из основоположников менеджмента сформулировал принципы бюрократического управления персоналом?

- a) Т. Парсонс
- b) А. Файоль
- c) Э. Дюркгейм
- d) М. Вебер

56. Значение социально-психологической мотивации, как фактора достижения высокой эффективности труда было выявлено:

- a) в теории «Y»
- b) в теории «Z»
- c) в теории «человеческих отношений»
- d) в теории «человеческого капитала»

57. Круги качества на предприятиях образуются:

- a) из наиболее совершенных станков и агрегатов
- b) путем объединения структурных подразделений, разрабатывающих проблемы совершенствования качества
- c) путем добровольного объединения сотрудников для совместной работы над общим проектом
- d) путем добровольного объединения студентов-практиков, которые выразили желание поработать на производстве

58. Система пожизненного найма имеет преимущественное распространение в:

- a) США
- b) ФРГ
- c) Японии
- d) Франции

59. Процесс развития системы управления персоналом в зарубежных странах находит выражение:

- a) в переходе системы к более современным и эффективным методам управления персоналом
- b) приведение системы управления персоналом в постоянное устойчивое состояние
- c) в расстройстве системы управления персоналом
- d) в замедлении процессов функционирования системы управления персоналом

60. Практика показала, что использование метода Дельфи может найти применение в управлении персоналом:

- a) при планировании численности персонала в организации
- b) при деловой оценке персонала
- c) при проектировании трудовых процессов
- d) при совершенствовании методов привлечения персонала в организацию.

Инструкция по выполнению

Из предложенных вариантов выбрать один или несколько правильных.

Критерии оценки прохождения тестов:

Правильный ответ на одно тестовое задание – 0.2 балла

Максимальное количество баллов за курс – 10.

Темы рефератов

по дисциплине «Зарубежный опыт в управлении персоналом»

1. Особенности субъектно-объектных отношений в зарубежной теории и практике управления персоналом.
2. Особенности зарубежных подходов к объяснению сущности и практике формирования систем управления персоналом: понятие, сущность, основные задачи и стадии.
3. Зарубежные теории управления о методах управления персоналом.
4. Зарубежные теоретические представления о функции управления персоналом: понятие, состав и характеристика.
5. Основные зарубежные школы управления персоналом.
6. Стратегия управления персоналом в представлениях зарубежной управленческой науки.
7. Сущность роль и содержание кадровой политики с точки зрения зарубежных теорий управления персоналом.
8. Зарубежный опыт планирования численности и структуры персонала.
9. Зарубежный опыт трудовой адаптации работников
10. Зарубежный опыт формирования кадрового резерва, кадрового ядра и периферийной рабочей силы.
11. Зарубежная практика подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.
12. Зарубежный опыт планирования и управления трудовой карьерой работника.
13. Особенности зарубежной практики набора персонала: внешние и внутренние источники.
14. Зарубежный опыт подбора, отбора (селекции) персонала: понятие и методика проведения.
15. Зарубежный опыт маркетинга персонала: понятие, цели и задачи.

16. Зарубежные методы оценки затрат на персонал и их эффективности.
17. Особенности зарубежной практики оценки эффективности кадрового потенциала.
18. Зарубежный опыт организации заработной платы: этапы и основные элементы.
19. Зарубежные особенности формирования политики вознаграждения персонала – цели и формы реализации.
20. Зарубежные особенности принципов, функций и организационной структуры службы управления персоналом
21. Особенности зарубежных технологий принятия кадровых решений.
22. «Кружки качества» как форма активизации творческого потенциала работников

Критерии оценки рефератов:

Студенту предлагается подготовить реферат. Максимальное количество баллов за курс - 15

Оценка реферата производится путем суммирования баллов, набранных по отдельным критериям:
6 баллов Новизна: актуальность проблемы и темы; новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.

4 балла Степень раскрытия сущности проблемы: соответствие плана теме реферата; соответствие содержания теме и плану реферата; полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; обоснованность способов и методов работы с материалом; умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.

3 балла. Обоснованность выбора источников: круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).

2 балла. Соблюдение требований к оформлению: правильное оформление ссылок на используемую литературу; грамотность и культура изложения, владение терминологией и понятийным аппаратом; отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, литературный стиль.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 3. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекционные занятия;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются: предмет, основные цели, задачи и объект курса; методы изучения и основное содержание курса, его связь с другими науками и учебными дисциплинами; концепции управления человеческими ресурсами организации; сущность и содержание системы управления человеческими ресурсами; основные принципы и методы управления человеческими ресурсами; тенденции повышения эффективности управления человеческими ресурсами, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовки к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов; развиваются навыки применения принципов и методов оценки и управления человеческими ресурсами, разработки проектов организационной структуры управления человеческими ресурсами; навыки анализа и оптимизации трудовых процессов, выявления мотивов трудового поведения работников и применения стимулов повышения производительности труда; навыки разработки и применения процедур оценки и аттестации работников, организации повышения квалификации и переподготовки, карьерного развития и высвобождения работников

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад по одной из актуальных проблем курса по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом дискуссий в рамках подготовленных докладов или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.

1. Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению доклада

Цель выполнения доклада - самостоятельное глубокое изучение и анализ конкретных вопросов, получение навыков библиографического поиска, аналитической работы с литературой, письменного оформления текста. Доклад направлен на развитие навыков работы с различными информационными источниками, их систематизации и обобщении. Доклад выполняется самостоятельно, по одной из предложенных тем докладов по выбору обучающегося. Обучающийся должен обосновать целесообразность, научную и практическую значимость выбранной для доклада темы.

При выполнении доклада необходимо использовать рекомендуемую литературу: учебные и практические пособия, учебники, монографические исследования, статьи в периодических изданиях, электронные ресурсы, в том числе рекомендованные в Рабочей программе дисциплины.

Структура доклада должна быть представлена следующей последовательностью:

1. Титульный лист.

2. План доклада.
3. Текст доклада.
4. Список использованных источников.
5. Приложения.

Рекомендуемый объем доклада - 15-20 страниц машинописного текста. Его устное представление должно быть в пределах 7-10 минут. Сопровождение доклада содержательной презентацией дает основание для повышения полученных обучающимся баллов.

2. Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению реферата

Реферат — письменная работа, в которой автор анализирует и обобщает информацию уже имеющуюся в монографиях, статьях, результатах экспериментов и опросов по выбранной теме.

Требования к оформлению реферата:

Шрифт: начертание обычное, размер 14 пт. Допускается использование 12 пт.

Абзацный отступ — 1,25 см.

Межстрочный интервал — 1,5 (полуторный).

Текст выравнивается по ширине страницы.

Устанавливаются следующие поля: левое — 3 см, правое — 1 см, верхнее и нижнее — по 2 см.

Нумерация страниц внизу посередине или справа (первой страницей является титульный лист, но сам номер на нем не ставится).

Заголовки разделов выделяются жирным шрифтом и размещаются по центру без точки на конце.

Объем реферата 15-25 страниц машинописного текста (без учета приложений).

Стандартная структура реферата:

- Титульный лист.
- Содержание (оглавление).
- Введение.
- Основная часть.
- Заключение (выводы).
- Список использованных источников.
- Приложения (графики, таблицы, анкеты и прочие дополнительные материалы).

Титульный лист - отражает информацию о реферате его авторе - указываются:

Полное название учебного заведения, факультета и кафедры (наименование вуза - прописными буквами, факультета и кафедры — строчными).

Наименование дисциплины, в рамках которой выполнен реферат.

Тема реферата (располагается по центру страницы).

Фамилия, имя, отчество (при наличии) студента, его группа, курс и факультет.

Фамилия, имя, отчество, ученая степень и звание научного руководителя работы.

Город и год написания реферата (в нижнем колонтитуле).

Общие параметры оформления титульного листа:

шрифт 14 пт;

цвет – черный;

межстрочный интервал 1,5.

Оглавление - раздел, который отражает структуру реферата — перечень включенных в работу разделов и подразделов с указанием номеров начальных страниц. В оглавление выносятся:

- введение;
- все разделы и подразделы основной части;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Введение –

Во введении должны быть освещены следующие моменты:

1. Актуальность выбранной темы, степень ее изученности.
2. Цель и задачи проведенного исследования.
3. Объект и предмет изучения.
4. Краткий обзор использованных источников и материалов.
5. Применявшиеся методы анализа и исследования.
6. Научная новизна и практическая значимость работы.

Основная часть - концентрирует результаты проведенного исследования и авторские рассуждения по выбранной проблематике.

Материал основной части должен излагаться последовательно и быть разбитым на разделы и подразделы согласно логике исследования.

Каждый новый раздел основной части начинается с новой страницы. Его название выделяется жирным шрифтом или прописными буквами и размещается отдельной строкой по центру без точки на конце.

В конце каждого раздела и подраздела основной части должны быть сформулированы краткие выводы по затронутому материалу.

Заключение - отражает основные результаты проведенного исследования - объем 1-2 страницы.

В заключении необходимо кратко сформулировать:

1. Основные выводы по каждой из поставленных во введении задач.
2. Общие заключительные суждения и умозаключения.
3. Перспективы дальнейшего изучения проблемы.
4. Возможность практического применения полученных результатов

Список использованных источников - перечень всех источников, которые были использованы автором при подготовке реферата: учебники, монографии, статьи, ресурсы сети Интернет, фактические материалы предприятий и организаций.

Источники располагаются в следующем порядке:

1. Нормативно-правовые акты (законы, ГОСТы, распоряжения).
2. Книги, монографии (в алфавитном порядке авторов).
3. Периодические издания (журналы, газеты в алфавитном порядке).
4. Электронные ресурсы (сайты, порталы, электронные публикации).

Приложения - содержат вспомогательные графики, объемные таблицы, результаты анкетирования, и т.п..

Каждое новое приложение размещается на отдельном листе. Вверху справа пишется слово «Приложение» и проставляется его номер: «Приложение 1». Под ним указывается тематический заголовок данного приложения.

В тексте реферата должны быть ссылки на соответствующие приложения суказанием их номеров.