

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

Кафедра «Международный транспортный менеджмент и управление
цепями поставок»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление персоналом в международном бизнесе»

Направление подготовки:	<u>38.03.02 – Менеджмент</u>
Профиль:	<u>Международные логистические системы</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2018</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Управление персоналом в международном бизнесе» является формирование компетенций – знаний о системе управления персоналом организации с позиции линейного руководства и навыков, обеспечивающих им умение самостоятельно на достаточно высоком профессиональном уровне рационально подбирать и использовать кадровый потенциал подведомственного подразделения.

Задачи дисциплины заключаются:

- познакомить с основными стадиями единого технологического процесса управления персоналом в компании, занимающейся международным бизнесом;
- научить пользоваться полученными знаниями в рамках программы обучения для построения мотивационного профиля сотрудника, для грамотного проведения собеседования с кандидатом на вакантную должность, для проведения деловых переговоров с коллегами, партнерами, клиентами и вышестоящими организациями;
- познакомить со всеми ключевыми функциями по управлению персоналом, возложенными на линейного руководителя (подбор, мотивация, обучение).

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Управление персоналом в международном бизнесе" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
ПК-17	способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины «Управление персоналом в международном бизнесе» осуществляется в форме лекций и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельностью и являются традиционными классически-лекционными (объяснительно-иллюстративные) с использованием презентаций в объеме 18 часов и в

интерактивной форме. Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Практический курс выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное пояснение материала) в объёме 18 часов. В интерактивной форме презентации. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы. К традиционным видам работы относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на темы, представляющих собой логически завершённый объём учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение задач, работа с данными) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов на бумажных носителях. Проведении занятий по дисциплине (модулю) возможно с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, реализуемые с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. В процессе проведения занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий применяются современные образовательные технологии, такие как (при необходимости):- использование современных средств коммуникации;- электронная форма обмена материалами;- дистанционная форма групповых и индивидуальных консультаций;- использование компьютерных технологий и программных продуктов, необходимых для сбора и систематизации информации, проведения требуемых программой расчетов и т.д..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Теоретические основы управления персоналом

Тема 1. Аспекты управления персоналом в международном бизнесе.

Производственно-экономический аспект. Административно-правовой аспект.

Политический аспект.

Социальный аспект.

Психологический аспект.

Тема 2. Механизм управления персоналом.

Механизм управления персоналом. Модель «логический квадрат». Объект и субъект управления персоналом в транспортной организации. Методы и принципы управления персоналом в международном транспортном бизнесе. Цели и задачи стратегического управления персоналом. Кадровые структуры. Виды движения кадров. Общая характеристика и классификация функций по управлению персоналом.

РАЗДЕЛ 2

Управление формированием и подготовкой персонала для международного транспортно-логистического бизнеса

Тема 3. Планирование и подбор персонала.

Количественная и качественная потребность в персонале. Характеристика внутренних и внешних источников привлечения персонала. Общая характеристика отбора персонала. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Традиционные и современные методы отбора. Собеседование.

Тема 4. Адаптация и обучение персонала.

Этапы входа нового сотрудника в компанию. Социальные роли. Обучение персонала: цели и задачи обучения, принципы и методы обучения. Оценка потребности в обучении. Виды обучения.

РАЗДЕЛ 3

Управление использованием персонала

Тема 5. Мотивация и стимулирование персонала.

Мотивация и стимулирование, их цели и задачи. Законы мотивирования. Мотивы и стимулы, их классификация и виды. Преимущества и недостатки того или иного вида стимулов. Типы людей и их потребности. Построение мотивационного профиля сотрудника.

Тема 6. Управление деловой карьерой.

Модели и виды карьеры. Потребности и карьера. ЖЦО и карьера. Стратегический план карьеры. Горизонтальная карьера менеджера в международном бизнесе.

Зачет