


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю
Декан факультета
социологии и управления


О.В. Василенкова
31 августа 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Зарубежные концепции управления человеческими ресурсами

Уровень основной профессиональной образовательной программы
Магистратура

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки Управление человеческими ресурсами

Форма обучения заочная

Срок освоения ОПОП: нормативный - 2 года 6 месяцев

Факультет социологии и управления

Кафедра управления персоналом

Рязань, 2020

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Зарубежные концепции управления человеческими ресурсами» являются формирование знаний основных концепций управления человеческими ресурсами, а также формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВУЗА

2.1. Дисциплина «Зарубежные концепции управления человеческими ресурсами» относится к вариативной части (дисциплины по выбору) Блока 1.

2.2. Для изучения данной дисциплины необходимы следующие предшествующие дисциплины:

- Классические и современные концепции менеджмента
- Методы исследований в менеджменте

2.3. Перечень последующих дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной дисциплиной:

- Современные технологии управления персоналом организации

2.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Изучение данной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных (ОК) компетенций:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<ul style="list-style-type: none"> - подходы к управлению человеческими ресурсами в американском и японском менеджменте - зарубежные теории мотивации и лидерства; - понятие и классификацию организационной культуры 	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать национальные особенности управления человеческими ресурсами менеджмента; - анализировать теории мотивации и лидерства; - определять различные типы организационных культур 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа различных теоретических подходов
2.	ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	<ul style="list-style-type: none"> - ситуационные теории лидерства - подходы к формированию коллектива, основанные на различных теоретических концепциях 	<ul style="list-style-type: none"> - определять тип мотивации сотрудников; - определять стиль поведения лидера; 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками применения различных теорий на практике

2.5 Карта компетенций дисциплины.

КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ЗАРУБЕЖНЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Цель изучения дисциплины: формирование знаний основных концепций менеджмента, а также формирование общекультурных компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент

В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие

Общекультурные компетенции:

КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технологии формирования	Формы оценочного средства	Уровни освоения компетенции
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные результаты научных исследований по проблемам менеджмента - знать основные этапы эволюции управленческой мысли; - различные подходы к управлению <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать результаты научных исследований по проблемам менеджмента; - анализировать теории различных научных школ управления; - соотносить выводы различных научных 	- лекции и практические занятия;	зачет	<p>ПОРОГОВЫЙ Знать основные этапы эволюции управленческой мысли, уметь их анализировать, владеть навыками анализа теоретической информации</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ Знать различные теории и подходы в управлении, уметь соотносить их с практической деятельностью, владеть навыками сопоставления различных теорий</p>

		школ с практической деятельностью <u>Владеть:</u> - навыками анализа результатов теоретических исследований			
Профессиональные компетенции					
ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	<u>Знать:</u> - ситуационные теории лидерства - подходы к формированию коллектива, основанные на различных теоретических концепциях <u>Уметь:</u> - определять тип мотивации сотрудников; - определять стиль поведения лидера; <u>Владеть:</u> - навыками применения различных теорий на практике	- лекции и практические занятия	зачет	ПОРОГОВЫЙ Знать основные теоретические подходы к управлению, уметь анализировать теории и концепции, владеть понятийным аппаратом ПОВЫШЕННЫЙ Знать современные подходы к управлению организацией, уметь применять теоретические концепции на практике, владеть навыками осуществления основных функций управления

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	семестр	
		№ 3	
		часов	
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	12	12	
В том числе:			
Лекции (Л)	4	4	
Практические занятия (ПЗ), семинары (С)	8	8	
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	
2. Самостоятельная работа студента (всего)	56	56	
В том числе			
СРС в семестре			
Курсовой проект (работа)	КП	-	-
	КР	-	-
Другие виды СРС	56	56	
Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям	12	12	
Работа со справочными материалами	6	6	
Изучение и конспектирование литературы	30	30	
Выполнение индивидуальных домашних заданий	8	8	
СРС в период сессии			
Вид промежуточной аттестации	зачет (З)	4	4
	экзамен (Э)	-	-
ИТОГО: общая трудоемкость	часов	72	72
	зач. ед.	2	2

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Содержание разделов дисциплины

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Содержание раздела в дидактических единицах
3	1	Современные подходы к управлению человеческими ресурсами	<p>Тема 1.1. Управление человеческими ресурсами в американском менеджменте Отличительные черты американского менеджмента. Индивидуальный характер принятия решений. Индивидуальная ответственность. Строго формализованная структура управления. Четко формализованная процедура контроля. Индивидуальный контроль руководителя. Быстрая оценка результата труда, ускоренное продвижение по службе. Главные качества руководителя - профессионализм и инициатива. Ориентация управления на отдельную личность. Оценка управления по индивидуальному результату. Формальные отношения с подчиненными. Деловая карьера обуславливается личными результатами. Подготовка узкоспециализированных руководителей. Оплата труда по индивидуальным достижениям. Найм на работу на короткий период.</p> <p>Тема 1.2. Подходы к управлению персоналом в западноевропейском менеджменте Особенности западноевропейского менеджмента. Сравнительный анализ национальных особенностей стилей менеджеров.</p> <p>Тема 1.3. Особенности управления человеческими ресурсами в японском менеджменте Специфика японского менеджмента. Коллективное принятие управленческих решений. Ответственность коллективная. Нестандартная, гибкая структура управления. Неформальная организация контроля. Коллективный контроль. Замедленная оценка работы сотрудника и служебный рост. Основное качество руководителя - умение осуществлять координацию действий и контроль. Ориентация управления на группу. Оценка управления по достижению гармонии в коллективе и по коллективному результату. Личные неформальные отношения с подчиненными. Продвижение по службе по старшинству и стажу работы. Подготовка руководителей универсального типа. Оплата труда по показателям работы группы, служебному стажу и т.д. Долгосрочная занятость</p>

			руководителя в фирме.
3	2	Современные зарубежные концепции управления человеческими ресурсами	<p>Тема 2.1. Современные проблемы занятости населения</p> <p>Проблема воспроизводства трудовых ресурсов. Ключевые проблемы миграции населения. Проблемы развития трудового законодательства.</p> <p>Тема 2.2. Мотивация как содержание и как процесс</p> <p>Концепция положительного подкрепления Б.Скиннера.</p> <p>Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А.Маслоу, двухфакторная теория Ф. Герцберга, мотивационная теория Д. Мак-Клелланда. Практика применения содержательных теорий мотивации. Недооценка национальных, социальных и личностных различий индивида содержательными теориями мотивации.</p> <p>Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости, модель Л.Портера - Э.Лоулера. Ситуационная природа вознаграждения индивида в организации. Восприятие человеком внутренней и внешней справедливости.</p> <p>Современные механизмы обеспечения справедливости в организации. Мотивирующая роль компенсаций за неравные условия в менеджменте. Мотивация и фактор риска в трудовом поведении работника.</p> <p>Тема 2.3. Концепции лидерства</p> <p>Стили руководства в работах К.Левина. Базовые стили лидерства в исследованиях Р. Лайкерта. Проблема участия подчиненных в управлении. Партисипативный менеджмент в современных организациях. Структурные и мировоззренческие аспекты лидерства.</p> <p>Стиль, ориентированный на интересы производства и стиль, ориентированный на интересы человека. Управленческая решетка Р.Блейка и Дж.Моутон как пример нормативного подхода в оценке эффективности руководства. Шкала лидерского поведения Р.Танненбаума - В.Шмидта.</p> <p>Ситуационный подход к феномену лидерства в менеджменте. Модель Ф.Фидлера. Концепция П.Херси и К.Бланшар. Инструментальный подход - «путь-цель» Т.Митчела - Р.Хауса. Модель эффективного и успешного руководителя Б.Басса и Ф.Лютенса. Концепция страха и любви А.Этциони. Модель принятия решений В.Врума -Ф.Йеттона.</p> <p>Тема 2.4. Проблема эффективности в</p>

			<p>управлении человеческими ресурсами</p> <p>Показатели эффективности в управлении человеческими ресурсами. Факторы, влияющие на эффективность. Оценка экономической и социальной эффективности службы управления персоналом.</p> <p>Тема 2.5. Организационная культура: измерение и управление</p> <p>Возникновение представлений об организации как об особой культуре. Менеджмент как культурологическая деятельность. Интерпретация основных проблем функционирования организаций в рамках культурологического подхода.</p> <p>Понятие организационной культуры. Объективные и субъективные элементы организационной культуры. Функции и свойства организационной культуры. Классификация организационных культур (У. Оучи, Р. Акофф, С. Хонди, В. Сате).</p>
--	--	--	---

2.2. Разделы дисциплины, виды деятельности и формы контроля

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Форма контроля
			Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего	
3	1	Современные подходы к управлению человеческими ресурсами						
	1.1	Управление человеческими ресурсами в американском менеджменте	2			8	10	
	1.2	Подходы к управлению персоналом в западноевропейском менеджменте			2	8	10	
	1.3	Особенности управления человеческими ресурсами в японском менеджменте			2	10	12	
		Раздел дисциплины № 1	2		4	26	32	
3	2	Современные зарубежные концепции управления человеческими ресурсами						
		Современные проблемы занятости населения	2			6	8	
		Мотивация как содержание и как процесс			2	6	8	
		Концепции лидерства				6	6	
		Проблема эффективности в управлении человеческими ресурсами			2	6	8	
		Организационная культура: измерение и управление				6	6	
		Раздел дисциплины № 2	2		4	30	36	

		ИТОГО за семестр	4		8	56	66	
							4	зачет
		ИТОГО	4		8	56	72	

2.3. Лабораторный практикум не предусмотрен

2.4. Примерная тематика курсовых работ
Не предусмотрены

3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

3.1. Виды СРС

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
2	1	Современные подходы к управлению человеческими ресурсами	Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям (1*4)	4
			Работа со справочными материалами (1*2)	2
			Изучение и конспектирование литературы (2*9)	18
			Выполнение индивидуальных домашних заданий (1*2)	2
			Итого по разделу	26
2	2	Современные зарубежные концепции управления человеческими ресурсами	Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям (1*8)	8
			Работа со справочными материалами (1*4)	4
			Изучение и конспектирование литературы (1*12)	12
			Выполнение индивидуальных домашних заданий (1*6)	6
			Итого по разделу	30
ИТОГО в семестре				44

3.2. График работы студента (заполняется для очной формы обучения)

3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа, наряду с лекционным курсом и практическими занятиями, является неотъемлемой частью изучения курса «Зарубежные концепции управления человеческими ресурсами».

Приступая к изучению дисциплины, студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой,

имеющейся в библиотеке, получить в библиотеке рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести тетради для конспектирования лекций и практических занятий.

В ходе самостоятельной работы изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, научно-исследовательские работы и примеры проектов. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю.

При подготовке к экзамену повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, выносящихся на экзамен и содержащихся в данной программе. Использовать конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем. Обратит особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

В процесс освоения дисциплины выделяют два вида самостоятельной работы:

- аудиторная;
- внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы являются:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, дополнительной литературы), составление плана текста, конспектирование текста, выписки из текста, учебно-исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и Интернета и др.
- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста, повторная работа над учебным материалом, (составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста), подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре, подготовка реферата, тестирование и др.
 - для формирования умений: работы в команде, решение практических ситуаций и заданий и т.д.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Для оптимизации организации и повышения качества обучения по дисциплине «Зарубежные концепции управления человеческими ресурсами» студентам рекомендуется руководствоваться следующими методическими рекомендациями, имеющимися на кафедре социологии и официальном сайте:

1. Мартишина Н.В. Электронный образовательный ресурс «Самостоятельная работа студентов»: свидетельство о регистрации ресурса № 20418 / Мартишина Н.В., Еремкина О.В.; Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. – Дата регистрации 21.10.2014. – Объем 196 Мб (200704 Кб). .

2. В.В. Страхов Е.Н. Горохова Т.В. Кременецкая Формы организации учебного процесса в вузе // <http://www.rsu.edu.ru/official/methodical/methodological-support>

3.3.1. Контрольные работы/рефераты не предусмотрены

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (см. Фонд оценочных средств)

4.2. Рейтинговая система оценки знаний обучающихся по дисциплине

Не применяется

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
				В библиотеке	На кафедре
1	2	3	4	5	6
	Маршев, В.И. История управленческой мысли: учебник [Текст] / В.И. Маршев. – М.: Инфра-М, 2011.	1,2	2	39	

5.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
				В библиотеке	На кафедре
1	2	3	4	5	6
1.	Басовский, Л.И. Менеджмент: учебное пособие [Текст] / Л.И. Басовский. – М.: ИНФРА – М, 2011.	1,2			
2.	Веснин, В.Р. Менеджмент: учебник [Текст] / В.Р. Веснин. – М.: Велби: Проспект, 2009.	1,2		15	
3.	Виханский, О.С. Менеджмент: учебник [Текст] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Гардарики, 2004.	1,2		5	

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. ООО «ИВИС» [Электронный ресурс] : база данных. – Доступ к полным текстам только в локальной сети университета. – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com> (дата обращения: 25.08.2020).
2. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru> (дата обращения: 25.08.2020).
3. Электронный каталог НБ РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс] : база данных содержит сведения о всех видах литературы, поступающих в фонд НБ РГУ имени С. А. Есенина. – Рязань, [1990 -]. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru/marc>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
4. Юрайт [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru> (дата обращения: 25.08.2020).

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины:

1. [AUP.Ru. Административно-управленческий портал](http://www.aup.ru) [Электронный ресурс] : [бизнес-портал](http://www.aup.ru). – Режим доступа: <http://www.aup.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
2. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Доступ зарегистрированным пользователям по паролю. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 25.08.2020).
3. HR-Journal. Работа с персоналом [Электронный ресурс] : Интернет-журнал. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
4. Info Management [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://infomanagement.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
5. Quality.eup.ru [Электронный ресурс] : сайт о менеджменте качества. – Режим доступа: <http://quality.eup.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
6. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [Электронный ресурс] : [сайт]. – Режим доступа: www.wciom.ru, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам [Электронный ресурс] : федеральный портал. – Режим доступа: <http://window.edu.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
8. Единый архив экономических и социологических данных [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://sophist.hse.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
9. КиберЛенинка [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).

10. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
11. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : Интернет-проект. – Режим доступа: <https://www.cfin.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
12. Менеджмент [Электронный ресурс] : [сайт] // Элитариум. Центр дополнительного образования. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/management>, свободный (дата обращения: 22.08.2019). <http://quality.eup.ru> – Менеджмент качества из первых рук – ISO 9000, ISO – 9001

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий: специализированные лекционные аудитории, оснащенные видеопроекторным оборудованием, средствами звуковоспроизведения и экраном, оборудованные учебной мебелью; библиотека, имеющая учебные места для студентов, оснащенные компьютерной техникой с доступом к базам данных и сети Интернет; компьютерный класс, мультимедийный курс лекций.

6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся: видеопроектор, ноутбук, переносной экран. В компьютерных классах установлены средства MS Office или аналогичные.

6.3. Требования к специализированному оборудованию: отсутствуют.

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ (заполняется только для стандарта ФГОС ВПО)

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.), прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
	графических заданий, решений задач по алгоритму и др.
Контрольная работа/индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Подготовка к экзамену/зачету	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

- чтение лекций с использованием слайд-презентаций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет);
- распространение домашнего задания, его проверка и консультирование посредством электронной почты;
- - применение средств мультимедиа в образовательном процессе (презентации, видео);
- - консультирования обучающихся и интерактивное общение в любое время и в любой точке пространства посредством сети Интернет (электронная почта).

10. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОГРАММНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Набор ПО для кафедральных ноутбуков	
Антивирус Kaspersky Endpoint Security	Договор № 14-ЗК-2020 от 06.07.2020г.
Офисное приложение LibreOffice	свободно распространяемое ПО
Архиватор 7-zip	свободно распространяемое ПО
Браузер изображений FastStoneImageViewer	свободно распространяемое ПО
PDF ридер FoxitReader	свободно распространяемое ПО
Медиа проигрыватель VLC media player	свободно распространяемое ПО
Запись дисков ImageBurn	свободно распространяемое ПО
DJVU браузер DjVu Browser Plug-in	свободно распространяемое ПО

При реализации дисциплины с применением (частичным применением) дистанционных образовательных технологий используются: вебинарная платформа Zoom (договор б/н от 10.10.2020г.); система электронного обучения Moodle (свободно распространяемое ПО)

11. ИНЫЕ СВЕДЕНИЯ

Приложение 1

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине для промежуточного контроля успеваемости

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции) или её части)	Наименование оценочного средства
1.	Современные подходы к управлению человеческими ресурсами	ОК-1, ПК-1	зачет
2.	Современные зарубежные концепции управления человеческими ресурсами		

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Индекс компетенции	Содержание компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ОК 1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;	знать	
		1- - подходы к управлению человеческими ресурсами в американском и японском менеджменте	ОК1 З1
		2- зарубежные теории мотивации и лидерства;	ОК1 З2
		3- понятие и классификацию организационной культуры	ОК1 З3
		уметь	
		1- - анализировать национальные особенности управления человеческими ресурсами менеджмента;	ОК1 У1
		2- анализировать теории мотивации и лидерства;	ОК1 У2
		3- определять различные типы	ОК1 У3

		организационных культур	
		владеть	
		1- навыками анализа результатов теоретических исследований	ОК1 В1
ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	знать	
		- ситуационные теории лидерства	ПК1 31
		- подходы к формированию коллектива, основанные на различных теоретических концепциях	ПК1 32
		уметь	
		- определять тип мотивации сотрудников;	ПК1 У1
		- определять стиль поведения лидера;	ПК1 У2
		владеть	
		- навыками применения различных теорий на практике	ПК1 В1

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ)

№	*Содержание оценочного средства	Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов
1.	Три уровня культуры в бизнесе. Национальная культура. Организационная культура. Управленческая культура.	ОК1 31, ОК1 У1
2.	Особенности восприятия процесса управления различными культурами и народами	ОК1 31, ОК1 У1, ПК1 В1
3.	Отличительные черты американского менеджмента.	ОК1 31, ОК1 У1, ПК1 32
4.	Специфика японского менеджмента.	ОК1 31, ОК1 У1, ПК1 32
5.	Сравнительный анализ национальных особенностей стилей менеджеров.	ОК1 31, ОК1 У1
6.	Ранние концепции лидерства. Стили руководства в работах К. Левина.	ОК1 32, ОК1 У2, ПК1 У2
7.	Управленческая решетка Р.Блейка и Дж. Моутона	ОК1 32, ОК1 У2, ПК1

		31
8.	Базовые стили лидерства в исследованиях Р. Лайкерта.	OK1 32, OK1 У2, ПК1 31, ПК1 В1
9.	Шкала лидерского поведения Р.Танненбаума - В.Шмидта.	OK1 32, OK1 У2, ПК1 31
10.	Ситуационный подход к феномену лидерства в менеджменте. Модель Ф. Фидлера.	OK1 32, OK1 У2, OK1 В1, ПК1 31
11.	Концепция П. Херси и К. Бланшарда.	OK1 32, OK1 У2, ПК1 31
12.	Инструментальный подход - «путь-цель» Т. Митчелла - Р.Хауса.	OK1 32, OK1 У2, ПК1 31
13.	Модель принятия решений В. Врума - Ф. Йеттона.	OK1 32, OK1 У2, ПК1 31
14.	Новые концепции в теориях лидерства. Концепция атрибутивного лидерства. Концепция харизматического лидерства. Концепция преобразующего лидерства.	OK1 32, OK1 В1, ПК1 В1
15.	Концепция положительного подкрепления Б.Скиннера.	OK1 32, OK1 У2, ПК1 В1
16.	Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А.Маслоу, двухфакторная теория Ф. Герцберга, мотивационная теория Д.Мак-Клелланда.	OK1 32, OK1 У2, OK1 В, ПК1 У1
17.	Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости, модель Л.Портера - Э.Лоулера.	OK1 32, OK1 У2, OK1 В1, ПК1 У1
18.	Современные механизмы обеспечения справедливости в организации.	OK1 32
19.	Культурные барьеры в процессе глобализации и интернационализации менеджмента.	OK1 31
20.	Функции и свойства организационной культуры.	OK1 33
21.	Классификация организационных культур (У. Оучи, Р. Акофф, С. Хонди, В. Сате).	OK1 33, OK1 У3, OK1 В1
22.	Исследование организационной культуры Г. Хофстида.	OK1 33, OK1 У3
23.	Исследование организационной культуры К. Камерона и Р. Куина	OK1 33, OK1 У3
24.	Исследование организационной культуры Питерса и Уотермана	OK1 33, OK1 У3
25.	Типология организационных культур по Г. Хофстиду.	OK1 33, OK1 У3, ПК1 32
26.	Типология организационной культуры Т. Дила и А.А. Кеннеди	OK1 33, OK1 У3
27.	Концепция «белого пространства» в организации	OK1 33
28.	Концепция разработки стратегий в условиях неопределенности	OK1 33
29.	Концепция «управление знаниями»	OK1 33
30.	Концепция t-shaped management (tsm)	OK1 33

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания)

Результаты выполнения обучающимся заданий на зачете оцениваются по шкале «зачтено» - «не зачтено».

В основе оценивания лежат критерии порогового и повышенного уровня характеристик компетенций или их составляющих частей, формируемых на учебных занятиях по дисциплине (Таблица 2.5 рабочей программы дисциплины).

«зачтено» – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

«зачтено» - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

«зачтено» - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

«не зачтено» - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина»

Утверждаю:

Декан факультета социологии и
управления



О.В. Василенкова

«31» августа 2020 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)
«Зарубежные концепции управления человеческими ресурсами»

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
Управление человеческими ресурсами

Квалификация
магистр

Форма обучения
заочная

Рязань 2020

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Зарубежные концепции управления человеческими ресурсами» являются формирование знаний основных концепций управления человеческими ресурсами, а также формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП.

Дисциплина относится к вариативной части Блока 1 (дисциплины по выбору).

Дисциплина изучается на 2 курсе (3 семестр).

3. Трудоемкость дисциплины: 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	- подходы к управлению человеческими ресурсами в американском и японском менеджменте - зарубежные теории мотивации и лидерства; - понятие и классификацию организационной культуры	- анализировать национальные особенности управления человеческими ресурсами менеджмента; - анализировать теории мотивации и лидерства; - определять различные типы организационных культур	- навыками анализа различных теоретических подходов
2.	ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и	- ситуационные теории лидерства - подходы к формированию коллектива, основанные на различных	- определять тип мотивации сотрудников; - определять стиль поведения лидера;	- навыками применения различных теорий на практике

		сетями	теоретических концепциях		
--	--	--------	-----------------------------	--	--

5. Форма промежуточной аттестации и семестр (ы) прохождения

Зачет (3 семестр).

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий.