

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



**УТВЕРЖДАЮ:**

Первый проректор

*(подпись)*

А.А. Каракозов  
(ФИО)

«07» июля 2021 года

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### **Б1. В7 Управление персоналом в международных корпорациях(\*)**

(наименование дисциплины согласно учебному плану)

Направление подготовки:

38.04.03 «Управление персоналом»

(код и наименование направления / специальности)

Магистерская программа:

«Управление персоналом организации»

(наименование профиля / магистерской программы / специализации)

Программа:

магистратура

(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Форма обучения:

очная, заочная, очно-заочная

(очная, заочная, очно-заочная)

Форма обучения:	Очная	Заочная	Очно-заочная
Семестр(ы)	2	2	2
Общая трудоёмкость в ЗЕТ/часах	3,5/126	3,5/126	3,5/126
Контактная работа (час.)	55	20	56
Лекции (час.)	17	6	20
Практические (семинарские) занятия (час.)	34	8	30
Лабораторные работы (час.)	—	—	—
Самостоятельная работа (час.), в том числе	39	76	40
Курсовой проект(работа) (семестр/час.)	—	—	—
Индивидуальное задание (кол./час.)	—	1(9)	—
Контроль (экзамен, час./зачёт)	экзамен, 36	экзамен, 36	экзамен, 36

Донецк, 2021 г.

Рабочая программа дисциплины «Управление персоналом в международных корпорациях» составлена в соответствии с учебными планами по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа «Управление персоналом организации») для 2021 года приёма по очной, заочной и очно-заочной формам обучения

Составитель:

доцент кафедры «Управление  
бизнесом и персоналом»,  
к.э.н., доцент



Т.В. Коваленко

Рабочая программа **рассмотрена и принята** на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «01» 06 2021 года № 12

Заведующий кафедрой



(подпись)

И.А. Кондаурова

(Ф.И.О.)

Рабочая программа **одобрена учебно-методической комиссией** ГОУВПО «ДОННТУ» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Протокол от «01» 06 2021 года № 5

Председатель



(подпись)

И.А. Кондаурова

(Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20\_\_года приёма на заседании кафедры «Управление бизнесом и персоналом».

Протокол от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года № \_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа **продлена** для 20\_\_года приёма на заседании кафедры «Управление бизнесом и персоналом».

Протокол от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года № \_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа **продлена** для 20\_\_года приёма на заседании кафедры «Управление бизнесом и персоналом».

Протокол от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года № \_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа **продлена** для 20\_\_года приёма на заседании кафедры «Управление бизнесом и персоналом».

Протокол от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года № \_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа **продлена** для 20\_\_года приёма на заседании кафедры «Управление бизнесом и персоналом».

Протокол от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года № \_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

## 1. ОБЪЕКТ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина рассматривает вопросы кадровой политики в международных корпорациях: эволюция взглядов, современные представления и роль в системе управления человеческими ресурсами; корпоративная политика в развитых странах в области человеческих ресурсов; механизм, принципы и методы формирования кадровой политики в международных интегрированных компаниях; технологии разработки и реализации кадровой политики в международных корпорациях.

Цель дисциплины: формирование систематизированных знаний о современных механизмах функционирования международного рынка труда, общих представлениях о современных международных тенденциях в области эффективного использования трудового потенциала, а также практических навыков применения международного опыта работы с персоналом и передовых персонал-технологий.

Задачи дисциплины: овладеть теорией и практикой управления в компаниях различных организационно-правовых форм; во всех видах и уровнях управленческой деятельности в международном бизнесе; использовать теоретические и прикладные компоненты международного менеджмента в разработке и принятии управленческих решений; использовать эффективный зарубежный опыт менеджмента на отечественных предприятиях.

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать: основные принципы и правила деловой, академической и профессиональной этики; основные средства информационно-коммуникационных технологий; принципы проектирования эффективной кадровой политики в международной корпорации; способы поддержания позитивного имиджа международной корпорации как работодателя; инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие международной корпорации;

уметь: грамотно, четко и доступно излагать в письменной и/или устной форме научную и профессиональную информацию на русском и иностранном(-ых) языках; создавать письменные тексты официально-делового и научного стилей речи на русском и иностранном(-ых) языках при изложении профессиональных вопросов; редактировать и корректировать официально-деловые, научные и профессиональные тексты на русском и иностранном(-ых) языках; использовать современные информационно-коммуникационные технологии для академического и профессионального взаимодействия; проектировать эффективную кадровую политику международной корпорации, поддерживающую позитивный имидж международной организации; применять инструменты для оценки вклада системы управления персоналом в развитие международной корпорации и доводить ее результаты до всех заинтересованных сторон;

владеть: навыками эффективной устной и письменной коммуникацией в процессе академического и профессионального взаимодействия на русском и

иностранным(-ых) языках, в том числе с использованием современных информационно-коммуникационных технологий; знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики международной корпорации; навыками оценки вклада системы управления персоналом в развитие международной корпорации и донесения результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

Перечисленные результаты обучения являются основой для формирования следующих компетенций:

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(-ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия;

ПК 11 Способен владеть знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя, инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесения результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ**

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 дисциплин (модулей) учебного плана.

Базируется на знаниях и умениях, которые студент приобрел при освоении дисциплин «Стратегический анализ персонала», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений».

Знания и умения, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при изучении дисциплин «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Технологии управление персоналом», выполнении научно-исследовательской работы, прохождении учебной, производственной (педагогической) и производственной (профессиональной) практик, прохождении государственной итоговой аттестации.

## **3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **3.1. Распределение учебных часов по темам дисциплины и видам занятий**

Наименование тем (содержательных модулей)	Количество часов (очная / заочная /очно-заочная форма)				
	Всего	В том числе			
		Лекции	Практ. (Семина.)	Лабор.	СРС
Тема 1. Типовые альтернативы организации менеджмента персонала в транснациональных корпорациях.	11/11/11	2/1/2	4/1/4		5/9/5
Тема 2. Межкультурная	10/9/13	2/0/4	4/1/4		4/8/5

коммуникация и ее значение в управлении персоналом					
Тема 3. Управление персоналом в японских компаниях, компаниях США и европейских странах	11/11/11	2/1/2	4/1/4		5/9/5
Тема 4. Характерные черты транснационального менеджмента персонала	13/10/11	3/1/2	5/1/4		5/8/5
Тема 5. Мотивация и развитие персонала.	11/9/13	2/0/4	4/1/4		5/8/5
Тема 6. Стили управления на иностранном дочернем предприятии..	11/10/9	2/1/2	4/1/2		5/8/5
Тема 7. Привлечение работников материнской компании в филиалы.	12/11/11	2/1/2	5/1/4		5/9/5
Тема 8. Современные персонал-технологии в транснациональных корпорациях	11/10/11	2/1/2	4/1/4		5/8/5
Курсовая работа	–				–
Индивидуальная работа	0/9/0				0/9/0
Подготовка к экзамену	36/36/36				
<b>Итого:</b>	<b>126/126/126</b>	<b>17/6/20</b>	<b>34/8/30</b>		<b>39/76/40</b>

### **Формирование компетенций в результате освоения тем дисциплины**

Компетенции	Темы дисциплины, нацеленные на выработку компетенции
УК-4	Темы 1, 2, 5, 6, 7,8
ПК-11	Темы 2,3,4,5,6

### **3.2. Лекции**

Тема 1. Типовые альтернативы организации менеджмента персонала в транснациональных корпорациях

#### Содержание темы 1:

Цель и задача, предмет и метод дисциплины. Цели, особенности и проблемы управления персоналом в международных корпорациях в период глобализации мировой экономики. Общие подходы к управлению персоналом в международных корпорациях Стратегии управления межкультурными расхождениями. Интернациональная, многонациональная, глобальная и транснациональная стратегии менеджмента персонала. Особенности предпринимательской культуры, стоимость перенаправления за границу, требований к мобильности, типу управленцев, подготовки, системы оплаты труда и реинтеграции работников в зависимости от стратегии менеджмента персонала.

Литература к теме 1: [1,4].



Тема 2. Межкультурная коммуникация и ее значение в управлении персоналом

Содержание темы 2:

Коммуникация в системе управления персоналом. Процесс коммуникации. Стили коммуникации. Коммуникационные потоки. Внешняя и внутренняя коммуникации. Неформальная коммуникация. Каналы коммуникации и современные информационно-коммуникационные технологии. Коммуникационный процесс. Коммуникационные и языковые барьеры. Невербальная коммуникация. Управление кросс-культурной коммуникацией. Способы преодоления языковых барьеров.

Литература к теме 2: [\[4\]](#).

Тема 3. Управление персоналом в японских компаниях, компаниях США и европейских странах

Содержание темы 3:

Общие черты управления персоналом на предприятиях Японии. Особенности формирования кадровой стратегии и тактики, применения разных методов управления персоналом на ведущих предприятиях Японии. Применения японских методов работы на предприятиях в других странах мира. Общие характеристики традиций управления персоналом в компаниях США. Типичная структура, задачи и основные функции подразделений по управлению персоналом в компаниях США. Тенденции развития методов управления персоналом в США. Общие основы управления персоналом в Швейцарии. Особенности управления персоналом в Франции: общие основы; роль структура, функции кадровых служб; стимулирования персонала. Особенности применения гарантий занятости и других социальных гарантий на немецких предприятиях.

Литература к теме 3: [\[2,5\]](#).

Тема 4. Характерные черты транснационального менеджмента персонала

Содержание темы 4:

Международное развитие персонала, методы подготовки межкультурно компетентных работников. Карьерный рост на международном уровне. Стратегически направленные программы развития персонала. Стратегии использования работников материнской организации в иностранных фирмах. Создание международных органов управления. Политика оплаты труда в транснациональных корпорациях.

Литература к теме 4: [\[1,4\]](#).

Тема 5. Мотивация и развитие персонала.

Содержание темы 5:

Направления отличий в мотивации труда. Культурные измерения Г.Хофстеде для идентификации взаимосвязей между культурой и мотивацией труда. Факторы влияния на мотивацию труда на иностранных дочерних предприятиях. Проблемы мотивации, которые обусловлены

особенностями взаимодействия персонала дочерних и материнских организаций, и пути их решения.

Литература к теме 5: [1,2].

Тема 6. Стили управления на иностранном дочернем предприятии.

Содержание темы 6:

Эффективность разных стилей управления в зависимости от культурно обусловленных ожиданий, относительно участия в принятии решений подчиненных. Влияние разных культурных моделей на международное управление персоналом. Характерные стили управления в разных культурах. Дополнительные функции повышения уровня квалификации в связи с особенностями развития персонала в иностранных дочерних предприятиях. Модели карьерного роста П. Еванса, Е. Ланка и Ю. Фаркьюара.

Литература к теме 6: [4,5].

Тема 7. Привлечение работников материнской компании в филиалы.

Содержание темы 7:

Значения и цели привлечения работников материнской организации в филиалы. Преимущества и недостатки этно-поли-геоцентрической политики замещения должности по Пермуттером. Отбор работников в материнской организации для работы в иностранных филиалах. Подготовка работников к работе за границей. Использование работников, делегированных из материнской фирмы. Типичные альтернативы при планирования реинтеграции. Методы реинтеграции в зависимости от типа делегированных материнской организацией в заграничный филиал работников. Результаты исследований М. Борга.

Литература к теме 7: [1,3].

Тема 8. Современные персонал-технологии в транснациональных корпорациях

Содержание темы 8:

Особенности деятельности и положение на рынке крупнейших корпораций. Состав и условия функционирования департаментов по управлению человеческими ресурсами. Профессиональное развитие, обучение и повышение квалификации персонала крупнейших корпораций. Использование современных персонал-технологий в корпорациях. Применение зарубежного опыта кадрового менеджмента в российских корпорациях. Специфика работы российских кадровых служб, применяющих новейшие персонал-технологии.

Литература к теме 8: [1,3,5].

### **3.3. Практические (семинарские) занятия**

№ п/п	Тема занятия	Объем, час. очн/ заочн/очн	Литература



		-заочн	
1	Тема 1. Типовые альтернативы организации менеджмента персонала в транснациональных корпорациях.	4/1/4	[1,4]
2	Тема 2. Межкультурная коммуникация и ее значение в управлении персоналом	4/1/4	[4].
3	Тема 3. Управление персоналом в японских компаниях, компаниях США и европейских странах	4/1/4	[2,5].
4.	Тема 4. Характерные черты транснационального менеджмента персонала	5/1/4	[1,4].
5.	Тема 5. Мотивация и развитие персонала.	4/1/4	[1,2].
6.	Тема 6. Стили управления на иностранном дочернем предприятии..	4/1/2	[4,5].
7.	Тема 7. Привлечение работников материнской компании в филиалы.	5/1/4	[1,3].
8.	Тема 8. Современные персонал-технологии в транснациональных корпорациях	4/1/4	[1,3,5].
Итого:		<b>34/8/30</b>	

**3.4. Лабораторные работы** по дисциплине учебным планом не предусмотрены.

№ п/п	Тема работы	Объем, час. очн/заочн/очн- заоч/ заочн	Литература
	Не предусмотрены учебным планом		
Итого:			

### 3.5. Самостоятельная работа студента

№ п/п	Виды самостоятельной работы студента	Объем, час. очн/заочн/очн- заочн
1	Изучение лекционного материала (не менее 50% от объема лекций)	19/34/20
2	Подготовка к практическим занятиям (не менее 50% от объема аудиторных практических занятий)	20/33/20
3	Подготовка к лабораторным работам (не менее 50% от объема аудиторных лабораторных занятий)	-
4	Выполнение курсового проекта (36 часов)	-
5	Выполнение курсовой работы (27 часов)	—
6	Выполнение индивидуального задания (не менее 9 часов)	0/9/0
Итого:		<b>39/76/40</b>

### 3.6. Курсовой проект (работа), индивидуальное задание

Курсовой проект (работа) по дисциплине учебным планом не предусмотрен.

Индивидуальное задание по дисциплине учебным планом предусмотрено для студентов заочной формы обучения. Тематика

индивидуального задания связана с самостоятельным выполнением реферата по темам дисциплины, которые не рассматриваются на лекциях и практических занятиях, и изучаются студентом самостоятельно в соответствии с методическими указаниями к выполнению самостоятельной работы [7].

Объем учебной нагрузки при выполнении индивидуального задания – 9 часов.

## **4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

### **4.1. Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций**

Составляющая компетенции – полнота знаний

- нулевой уровень: неверные, не аргументированные, с множеством грубых ошибок ответы на вопросы / ответы на два вопроса из трех полностью отсутствуют. Уровень знаний ниже минимальных требований;

- минимальный уровень: даны не полные, не точные и аргументированные ответы на вопросы. Уровень знаний ниже минимальных требований. Допущено много грубых ошибок;

- пороговый уровень: даны недостаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Плохо знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено много негрубых ошибок;

- средний уровень: Даны достаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. В целом знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;

- продвинутый уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;

- высокий уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько неточностей.

Составляющая компетенции – умения

- нулевой уровень: полное отсутствие понимания сути методики решения задачи, допущено множество грубейших ошибок / задания не выполнены вообще;

- минимальный уровень: слабое понимание сути методики решения задачи, допущены грубые ошибки. Решения не обоснованы. Не умеет использовать источники по кадровому законодательству. Не ориентируется в специальной научной литературе, нормативно-правовых актах;

- пороговый уровень: достаточное понимание сути методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать источники по кадровому законодательству. Слабо

ориентируется в специальной научной литературе, нормативно-правовых актах;

- средний уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать нормативно-правовые акты;

- продвинутый уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены неточности. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, нормативно-правовые акты;

- высокий уровень: понимает суть методики решения задачи. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, передовой зарубежный опыт, нормативно-правовые акты.

Составляющая компетенции – владение навыками

- нулевой уровень: не продемонстрировал навыки выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;

- минимальный уровень: не продемонстрировал навыки выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;

- пороговый уровень: владеет опытом готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию на пороговом уровне. Трудовые действия выполняет медленно и некачественно;

- средний уровень: владеет средним опытом готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Трудовые действия выполняет на среднем уровне по скорости и качеству;

- продвинутый уровень: владеет опытом и достаточно выраженной личностной готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Быстро и качественно выполняет трудовые действия;

- высокий уровень: владеет опытом и выраженностью личностной готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Быстро и качественно выполняет трудовые действия.

Обобщенная оценка сформированности компетенций

- нулевой уровень: компетенции не сформированы;

- минимальный уровень: значительное количество компетенций не сформировано;

- пороговый уровень: все компетенции сформированы, но большинство на пороговом уровне;

- средний уровень: все компетенции сформированы на среднем уровне;

- продвинутый уровень: все компетенции сформированы на среднем или высоком уровне;

- высокий уровень: все компетенции сформированы на высоком уровне.

## **4.2. Вопросы к экзамену**

1. Концепции международного менеджмента.
2. Модели международного менеджмента.
3. Сравнительный анализ деловых культур в международном бизнесе (на примере двух стран).
4. Компании будущего.
5. Организационное построение международных компаний.
6. Особенности управления персоналом в международных корпорациях.
7. Управление персоналом в японских компаниях: особенности, традиции, ментальные приоритеты, тенденции развития.
8. Управление персоналом в крупных корпорациях США: характерные черты, традиции тенденции развития.
9. Управления персоналом в европейских компаниях: опыт Швейцарии, Франции. Германии.
10. Этика в кросскультурном и международном контексте.
11. Основы этики и делового этикета в разных регионах мира.
12. Социальная ответственность бизнеса: понятие и основные подходы.
13. Этические коды транснациональных компаний.
14. Соотношение краткосрочной и долгосрочной выгоды в международном бизнесе.
15. Управление социальной ответственностью компаний, ведущих бизнес, в зарубежных странах.
16. Корпоративная культура и корпоративная этика.
17. Состав и условия функционирования департаментов по управлению человеческими ресурсами.
18. Профессиональное развитие, обучение и повышение квалификации персонала крупнейших корпораций.
19. Использование современных персонал-технологий в корпорациях.
20. Модели внутренней мотивации международных компаний.
21. Международные основы функционирования служб управления человеческими ресурсами.
22. Международный опыт кадрового планирования.
23. Общемировые тенденции в привлечении рабочей силы.
24. Международные критерии конкурсного отбора.
25. Международная практика отбора на должности руководителей и специалистов.
26. Аутсорсинг как метод повышения эффективности компании.
27. Бизнес модель, основанная на аутсорсинге
28. Офшорный аутсорсинг.
29. Роль аутсорсинга в увеличении стоимости компании
30. Аутсорсинг как основа организации деятельности транснациональных автомобилестроительных компаний.
31. Аутсорсинг и аутстаффинг
32. Рынок аутсорсинга США

33. Развитие аутсорсинга в Японии
34. Примеры применения аутсорсинговых технологий в практике работы с персоналом международных корпораций.
35. Применения коучинга в управлении персоналом в международных корпорациях.
36. Методы предупреждения кросскультурных ошибок общения.
37. Возможности применения коучинга внутри компании.
38. Факторы, ограничивающие применение коучинга в компании.
39. Коучинг и внутренняя среда компании. Связь с культурой обучения.
40. Коучинг персонала: выбор ключевых категорий сотрудников.

### Пример экзаменационного билета

ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет»

Программа:

Магистратура

(бакалавриат, специалитет, магистратура)

Направление подготовки:

38.04.03 «Управление персоналом»

(код, название)

Магистерская программа:

Управление персоналом  
организации

(название)

Семестр:

весенний семестр учебного года 2021-2021г.г.

Учебная дисциплина:

Управление персоналом в международных корпорациях

### БИЛЕТ №10

1. Общие подходы к управлению персоналом в международных корпорациях.
2. Факторы влияния на мотивацию труда на иностранных дочерних предприятиях.
3. Привести примеры применения аутсорсинга в международных корпорациях.
4. Основные принципы формирования корпоративной культуры в международных корпорациях.

Утверждено на заседании кафедры Управление бизнесом и персоналом

(наименование кафедры полностью)

Протокол	№ ____ от _____.20__ г..	
Зав. кафедрой		Кондаурова И.А.
	(подпись)	(Ф.И.О.)
Экзаменатор		Коваленко Т.В.
	(подпись)	(Ф.И.О.)

### КРИТЕРИИ

#### оценивания экзаменационной работы

по дисциплине «Управление персоналом в международных корпорациях»  
для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 «Управление  
персоналом»

(магистерская программа – Управление персоналом организации)

Экзамен проводится письменно по билетам. Билет содержит 4 вопроса, каждый из которых требует конкретного ответа. При необходимости

отвечающий должен сопроводить написанное поясняющей схемой (рисунком).

Вопросы охватывают теоретическую часть курса, а также требуют демонстрации практических навыков, полученных студентом в ходе практических занятий.

Правильный ответ на вопрос оценивается в десять баллов. Если ответ не полный, то он оценивается в пять баллов. При отсутствии правильного ответа на поставленный вопрос обучающийся получает ноль баллов. Полученные баллы за ответы на вопросы билета суммируются и с учётом результатов текущего контроля работы студента выводится итоговая оценка по 100-балльной шкале.

Полученная оценка по 100-балльной шкале определяет оценку по государственной шкале и шкале ECTS.

Утверждено на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом,  
протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_.20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Кондаурова И.А.

#### 4.3. Критерии оценивания

Оценивание уровня освоения студентом учебного материала дисциплины «Управление персоналом в международных корпорациях» производится в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации (семестрового контроля).

**Текущий контроль** знаний студента очной формы обучения осуществляется по результатам практических занятий, лабораторных работ, выполнения индивидуального задания, студента заочной формы обучения – по результатам выполнения контрольной работы. Выполнение заданий на практических занятиях, выполнение лабораторных работ с защитой отчёта, выполнение индивидуального задания (контрольной работы), предусмотренных рабочей программой дисциплины, является необходимым условием допуска студента к экзамену.

Диагностика знаний студента предусматривает расчет итоговой за семестр оценки успеваемости студента по учебной дисциплине по 100 балльной шкале с последующим ее переводом в оценку по национальной шкалы и шкалы ECTS.

Итоговая оценка успеваемости студента по учебной дисциплине включает оценки успеваемости студента по каждому из следующих видов работ студента: текущая аудиторная работа, текущая самостоятельная работа и ответы на задания экзаменационного билета (табл. 1)

Таблица 1 – Оценивание знаний студентов при промежуточной аттестации

Вид работ студента	Максимальная оценка, баллов		
	очная	заочная	очно- заочная



Текущая аудиторная работа	60	10	60
Текущая самостоятельная работа	0	50	0
Ответы на задания экзаменационного билета	40	40	40
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Текущая аудиторная работа включает результативность работы на практических занятиях (максимум – 40 баллов); результативность текущих аудиторных опросов (максимум – 10 баллов); активность на лекционных занятиях (максимум – 5 баллов); посещаемость аудиторных занятий (максимум – 5 баллов). Общее количество баллов за текущую аудиторную работу определяется совместно лектором и ассистентом на последнем аудиторном занятии по результатам, зафиксированным ими в журнале успеваемости группы в течение семестра.

Текущая самостоятельная работа предусматривает углубленное изучение отдельных вопросов дисциплины в соответствии с методическими рекомендациями по выполнению самостоятельной работы студентов по соответствующей дисциплине. Самостоятельная работа студентов заочной формы обучения оценивается лектором на основании сданной индивидуальной работы без защиты.

Ответы на задания экзаменационного билета студент дает в письменном виде на экзамене, проводимом по расписанию в зачетно-экзаменационную сессию. Критерии оценивания ответов на экзаменационные билеты приведены в самих экзаменационных билетах.

Полученная оценка по 100-балльной шкале определяет оценку по государственной шкале и шкале ECTS:

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка по шкале ECTS	Оценка по государственной шкале
90-100	A	Отлично / зачтено
80-89	B	Хорошо / зачтено
75-79	C	
70-74	D	Удовлетворительно / зачтено
60-69	E	
35-59	FX	Неудовлетворительно / не зачтено
0-34	F*	

\* – с обязательным повторным изучением дисциплины.

#### 4.5 Пример текущего опроса на практических занятиях На примере темы «Мотивация и развитие персонала»

1. Объясните отличия в мотивации труда на предприятиях разных стран.
2. Конкретизируйте сущность факторов влияния на мотивацию труда на иностранных дочерних предприятиях.

3. Какие характерные стили управления в разных культурах?
4. Раскройте содержание моделей карьерных роста применяемых в американских компаниях.
5. Охарактеризуйте проблемы мотивации в международных корпорациях.
6. Какие системы оплаты и стимулирования труда используются в международных корпорациях?

## **5 РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

### **I Основная литература**

1. Десслер, Гари Управление персоналом / Гари Десслер. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 800 с. – ISBN 978-5-00101-819-3. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/89014.html>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

### **II Дополнительная литература**

2. Кондаурова, И.А. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / И. А. Кондаурова, О. А. Штагер ; И.А. Кондаурова, О.А. Штагер ; ГОУВПО «ДОННТУ». - Донецк : ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. // Электронно-библиотечная система ДОННТУ : [сайт]. – URL: <http://ed.donntu.org/books/21/cd10286.pdf>

3. Попазова, О.А. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник для вузов / О. А. Попазова, Э. Б. Молодькова ; О.А. Попазова, Э.Б. Молодькова ; ФГБОУ ВО «Санкт-Петербург. гос эконом. ун-т», Каф. упр. персоналом. - 2 Мб. - Санкт-Петербург : СПбГЭУ, 2019. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. // Электронно-библиотечная система ДОННТУ : [сайт]. – URL: <http://ed.donntu.org/books/20/cd9826.pdf>.

4. Чернов, А.В. Деловые коммуникации в международном менеджменте : учебное пособие / Чернов А.В., Чернова В.А.. – Москва : Российский университет дружбы народов, 2019. – 79 с. – ISBN 978-5-209-08884-4. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/104198.html>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

5. Щербаков, Б. Топ-менеджер: Как построить карьеру в международной корпорации / Б. Щербаков – Москва : Альпина Паблишер, 2019. – 208 с. – ISBN 978-5-9614-5227-3. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82548.html>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

## **6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Учебно-методические издания, разработанные в ДОННТУ:**

6. Методические указания для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине «Управление персоналом в международных корпорациях» [Электронный ресурс] : для обучающихся уровня профессионального образования «магистр» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» всех форм обучения / ГОУВПО «ДОННТУ», Каф. упр. бизнесом и персоналом ; [сост. Т. В. Коваленко]. - 360 Кб. - Донецк : ГОУВПО «ДОННТУ», 2021. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. // Электронно-библиотечная система ДОННТУ : [сайт]. – URL: <http://ed.donntu.org/books/21/m6460.pdf>

7. Методические указания к организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление персоналом в международных корпорациях» [Электронный ресурс] : для обучающихся уровня профессионального образования «магистр» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» всех форм обучения / ГОУВПО «ДОННТУ», Каф. упр. бизнесом и персоналом ; [сост. Т. В. Коваленко]. - 339 Кб. - Донецк : ГОУВПО «ДОННТУ», 2021. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. // Электронно-библиотечная система ДОННТУ : [сайт]. – URL: <http://ed.donntu.org/books/21/m6461.pdf>

### **Электронно-информационные ресурсы**

ЭБС ДОННТУ – <http://donntu.org/library>.

ЭБС IPRBOOK – <http://www.iprbookshop.ru>

## **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **7.1. Лекционные и практические занятия:**

Учебная аудитория № 3.249 учебный корпус 3 для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (специализированная мебель: доска аудиторная, парты, демонстрационные стенды и плакаты; мультимедийное оборудование: ноутбук, операционная система Windows 7 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2, Google Slides (бесплатная версия), мультимедийный проектор, экран)

### **7.2. Самостоятельная работа:**

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 2,3 (Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду

(ЭИОС ДОННТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. ОС- Microsoft Windows 7, OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0/ Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3/ Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL.