

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Ястребов Олег Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.05.2024 12:54:13  
Уникальный программный ключ:  
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»**

**Экономический факультет**

(наименование основного учебного подразделения (ОУП)-разработчика ОП ВО)

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ**

(наименование дисциплины/модуля)

**Рекомендована МССН для направления подготовки/специальности:**

### **38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

(код и наименование направления подготовки/специальности)

**Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):**

### **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В КРОСС-КУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ**

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

**2024 г.**

## 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» входит в программу магистратуры «Управление персоналом в кросс-культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» и изучается во 2 семестре 1 курса. Дисциплину реализует Кафедра менеджмента. Дисциплина состоит из 6 разделов и 12 тем и направлена на изучение обеспечения магистров необходимыми теоретическими знаниями, методическими приемами и практическими навыками кадрового менеджмента, обучению эффективным технологиям управления людьми в современных организациях в российской и зарубежной практике. - усвоить базовые принципы научного управления кадрами на производстве, приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков в управлении кадрами на предприятиях, а также овладение основными принципами и методами кадровой работы, навыками системного формирования и проведения эффективной кадровой политики.

Целью освоения дисциплины является обеспечение магистров необходимыми теоретическими знаниями, методическими приемами и практическими навыками кадрового менеджмента, обучению эффективным технологиям управления людьми в современных организациях в российской и зарубежной практике. - усвоить базовые принципы научного управления кадрами на производстве, приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков в управлении кадрами на предприятиях, а также овладение основными принципами и методами кадровой работы, навыками системного формирования и проведения эффективной кадровой политики.

## 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

*Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)*

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.	УК-1.1 Понимает принципы научной аргументации, руководствуется ими при обсуждении профессиональных проблем; критически относится к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её, добываясь объективности фактов и суждений; УК-1.2 Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние; УК-1.3 Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению проблем.;
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия.	УК-4.1 Грамотно использует государственный и иностранный (-ные) язык (-ки) в межличностном общении и профессиональной деятельности.;
		УК-4.2 Применяет современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия, установления контактов и эффективного общения.;
		УК-4.3 Понимает и применяет правила коммуникации, принятые в профессиональной среде, опирается на соответствующие стилистические нормы при написании текстов по профессиональным вопросам и в публичных

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	выступлениях.; УК-5.1 Понимает социальные и культурные основы функционирования общества, организаций и отдельных групп, учитывает их в работе.; УК-5.2 Понимает и применяет на практике социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе и профессиональной среде; УК-5.3 Осуществляет эффективное социальное взаимодействие, с учетом культурных особенностей представителей различных социальных групп, на основе принципов толерантности и взаимоуважения.;
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Изучает и критически анализирует научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом.; ОПК-1.2 Анализирует и обобщает отечественный и международный практический опыт, и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивает возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям.; ОПК-1.3 Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации.;
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.; ОПК-3.2 Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.; ОПК-3.3 Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность;
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.; ОПК-4.2 Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды; ОПК-4.3 Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала;
ПК-1	Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-1.1 Разрабатывает программы, процедуры и технологии, формирующие систему стратегического управления персоналом организации; ПК-1.2 Разрабатывает и применяет современные методы и технологии управления персоналом; ПК-1.3 Определяет цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации (декомпозиция стратегических целей организации в задачи подразделения), в соответствии с корпоративными нормативными документами по управлению и требованиями вышестоящего руководства;

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
ПК-2	Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	ПК-2.1 Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой; ПК-2.2 Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.; ПК-2.3 Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты;
ПК-4	Способен к реализации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК-4.1 Эффективно организует групповую / командную работу; ПК-4.2 Планирует деятельность структурного подразделения и персонала; ПК-4.3 Осуществляет оперативное управление и развитие персонала подразделения организации;
ПК-7	Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	ПК-7.1 Проводит анализ инновационных процессов в контексте текущего технологического уклада (экономики знаний); ПК-7.2 Планирует и осуществляет работы по инициированию и реализации инновационной деятельности в компании (на предприятии); ПК-7.3 Управляет интеллектуальным капиталом предприятия в целях повышения его конкурентоспособности и развитием инновационного потенциала персонала;

### 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы высшего образования.

В рамках образовательной программы высшего образования обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт».

Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия.	<i>Профессиональный иностранный язык**;</i> Кросс-культурный менеджмент; Personality Theory: Psychology, Leadership, Teamwork; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом; <i>Русский язык как иностранный в профессиональной деятельности**;</i> Профессиональный иностранный язык (факультатив); Русский язык в профессиональной деятельности	<i>Профессиональный иностранный язык**;</i> <i>Корпоративная социальная ответственность**;</i> <i>Русский язык как иностранный в профессиональной деятельности**;</i> Профессиональный иностранный язык (факультатив); Русский язык в профессиональной деятельности (факультатив); Научно-исследовательская

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
		(факультатив); Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);	работа; Преддипломная практика;
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	<i>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях;</i> <i>Кросс-культурный менеджмент;</i> <i>Personality Theory: Psychology, Leadership, Teamwork;</i> <i>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях;</i> <i>Профессиональный иностранный язык**;</i> <i>Русский язык как иностранный в профессиональной деятельности**;</i> <i>Профессиональный иностранный язык (факультатив);</i> <i>Русский язык в профессиональной деятельности (факультатив);</i> <i>Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);</i>	<i>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде;</i> <i>Кадровый аудит**;</i> <i>Консалтинг в управлении персоналом**;</i> <i>Этика бизнеса**;</i> <i>Корпоративная социальная ответственность**;</i> <i>Профессиональный иностранный язык**;</i> <i>Русский язык как иностранный в профессиональной деятельности**;</i> <i>Профессиональный иностранный язык (факультатив);</i> <i>Русский язык в профессиональной деятельности (факультатив);</i> <i>Преддипломная практика;</i> <i>Научно-исследовательская работа;</i>
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.	<i>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях;</i> <i>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях;</i>	<i>Инновационные технологии принятия кадровых решений;</i>
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<i>Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);</i> <i>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях;</i> <i>Кадровая политика организации;</i> <i>Кросс-культурный менеджмент;</i> <i>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом;</i> <i>Personality Theory: Psychology, Leadership, Teamwork;</i> <i>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях;</i>	<i>Научно-исследовательская работа;</i> <i>Преддипломная практика;</i> <i>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде;</i> <i>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика;</i> <i>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности;</i> <i>Инновационные технологии принятия кадровых решений;</i>
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию	<i>Кадровая политика организации;</i> <i>Стратегическое управление</i>	<i>Научно-исследовательская работа;</i>

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	<i>персоналом в международных компаниях; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом; Оценка эффективности труда и управления персоналом;</i>	<i>Преддипломная практика; Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; Кадровая безопасность и охрана труда; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Инновационные технологии принятия кадровых решений;</i>
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	<i>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях; Personality Theory: Psychology, Leadership, Teamwork; Стратегическое управление персоналом в международных компаниях; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом; Оценка эффективности труда и управления персоналом; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);</i>	<i>Кадровая безопасность и охрана труда; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Инновационные технологии принятия кадровых решений; Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика;</i>
ПК-1	Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	<i>Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы); Кадровая политика организации; Стратегическое управление персоналом в международных компаниях; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом;</i>	<i>Научно-исследовательская работа; Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде; Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; Кадровая безопасность и охрана труда; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Консалтинг в управлении персоналом**; Корпоративная социальная ответственность**; Инновационные технологии принятия кадровых решений;</i>
ПК-2	Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	<i>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);</i>	<i>Кадровая безопасность и охрана труда; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Научно-исследовательская работа;</i>

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
			<i>Преддипломная практика;</i>
ПК-4	Способен к реализации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	<i>Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы); Кадровая политика организации; Кросс-культурный менеджмент; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Оценка эффективности труда и управления персоналом;</i>	<i>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; Кадровая безопасность и охрана труда; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Анализ работы и технология грейдинга в международных организациях**; Нормирование и организация труда в международных компаниях**; Кадровый аудит**; Консалтинг в управлении персоналом**; Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика;</i>
ПК-7	Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	<i>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);</i>	<i>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Инновационные технологии принятия кадровых решений; Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика;</i>

\* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

\*\* - элективные дисциплины /практики

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» составляет «6» зачетных единиц.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения образовательной программы высшего образования для очной формы обучения.

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.		Семестр(-ы)
			2
<i>Контактная работа, ак.ч.</i>	36		36
Лекции (ЛК)	18		18
Лабораторные работы (ЛР)	0		0
Практические/семинарские занятия (СЗ)	18		18
<i>Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.</i>	162		162
<i>Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.</i>	18		18
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>ак.ч.</b>	<b>216</b>	216
	<b>зач.ед.</b>	<b>6</b>	6



## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
Раздел 1	Кадровая политика и кадровая стратегия на предприятиях: зарубежная и российская практика	1.1	Кадровая политика и кадровая стратегия как элементы эффективного кадрового менеджмента на современном предприятии. Разработка кадровой политики и кадровой стратегии.	ЛК, СЗ
		1.2	Оценка состояния системы управления человеческими ресурсами на предприятии и определение приоритетных направлений для развития.	ЛК, СЗ
Раздел 2	Управление человеческими ресурсами: основные понятия	2.1	Аспекты, характеризующие смысловую версию УЧР. Три уровня системы УЧР: архитектура системы, варианты альтернативной политики, процессы и практика	ЛК, СЗ
		2.2	Основные цели, задачи, функции управления человеческими ресурсами	ЛК, СЗ
Раздел 3	Технология поиска, подбора и система найма и адаптации персонала	3.1	Оценка потребности в персонале; Технология поиска и отбора кандидатов; Первичная диагностика и отбор кандидатов; Источники привлечения кандидатов; Формула успешного найма;	ЛК, СЗ
		3.2	Основные цели адаптации новых сотрудников; Этапы адаптации Программа адаптации. Итоги прохождения периода адаптации	ЛК, СЗ
Раздел 4	Мотивация, как условие эффективности процесса использования человеческих ресурсов	4.1	Требования к построению системы мотивации; Принципы мотивации персонала;	ЛК, СЗ
		4.2	Материальная мотивация: современный подход; Система нематериальной мотивации персонала	ЛК, СЗ
Раздел 5	Развитие персонала, организация персонального и должностного роста	5.1	Разработка программ обучения и программ развития для различных категорий персонала. Виды и формы обучения. Обучение на рабочем месте. Обучение за пределами рабочего места. Показатели и критерии оценки эффективности обучения.	ЛК, СЗ
		5.2	Карьера, ее сущность и виды. Горизонтальная и вертикальная карьера. Моделирование карьеры как элемент мотивации к труду. Выбор подходящего типа карьеры для различных категорий работников по конкретному предприятию.	ЛК, СЗ
Раздел 6	Зарубежный опыт работы с персоналом	6.1	Анализ технологий, инструментария УЧР в XXI в Коучинг, моббинг, аутсорсинг, тимбилдинг	ЛК, СЗ
		6.2	Эффективность использования в современном мире, управлении организацией	ЛК, СЗ

\* - заполняется только по **ОЧНОЙ** форме обучения: ЛК – лекции; ЛР – лабораторные работы; СЗ – семинарские занятия.

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Ауд. 19, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Ауд. 19, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W
Для самостоятельной работы	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	Ауд. 19, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W

\* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Основная литература:

1. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12773-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518965>  
- Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/510775>

### Дополнительная литература:

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519618>.
2. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.]; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва: Издательство Юрайт,

2023. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519732>

*Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:*

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>

- ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

- ЭБС «Консультант студента» [www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru)

- ЭБС «Троицкий мост»

2. Базы данных и поисковые системы

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации

<http://docs.cntd.ru/>

- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>

- поисковая система Google <https://www.google.ru/>

- реферативная база данных SCOPUS

<http://www.elsevierscience.ru/products/scopus/>

*Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины/модуля\*:*

1. Курс лекций по дисциплине «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт».

\* - все учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся размещаются в соответствии с действующим порядком на странице дисциплины **в ТУИС!**

## **8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система\* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам освоения дисциплины «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

\* - ОМ и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН.

**РАЗРАБОТЧИК:**

<hr/> <i>Должность, БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Вавилина Алла Владимировна <i>Фамилия И.О.</i>
-----------------------------	----------------------	--

**РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:**

<hr/> Заведующий кафедрой <i>Должность БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Ефремов Виктор Степанович <i>Фамилия И.О.</i>
---	----------------------	---

**РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:**

<hr/> Доцент <i>Должность, БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Вавилина Алла Владимировна <i>Фамилия И.О.</i>
---------------------------------------	----------------------	--