

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.05.2025 11:59:57
Уникальный программный ключ:
sa953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

**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

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

(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)

2025 г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Стратегическое управление персоналом в международных компаниях» входит в программу магистратуры «Управление персоналом в кросс-культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» и изучается в 1 семестре 1 курса. Дисциплину реализует Кафедра менеджмента. Дисциплина состоит из 5 разделов и 5 тем и направлена на изучение Задач дисциплины: - формирование четких представлений о теоретических основах и основных стратегиях управления персоналом в международных организациях, его месте и роли в стратегии управления организацией; - приобретение теоретических и практических знаний в области формирования стратегии управления персоналом международных организаций

Целью освоения дисциплины является формирование теоретических знаний об основных стратегиях управления персоналом.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Стратегическое управление персоналом в международных компаниях» 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, добиваясь 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-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	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	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

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
	результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации.;
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутое методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	ОПК-2.1 Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.;; ОПК-2.2 Обрабатывает и анализирует данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач.;; ОПК-2.3 Производит комплексную оценку материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивает, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки.;
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;
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-3	Способен к реализации системы	ПК-3.1 Устанавливает стратегические цели в управлении

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
	стратегического управления персоналом организации	персоналом; ПК-3.2 Планирует деятельность и разработку мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации; ПК-3.3 Внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом;
ПК-6	Способен к построению системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации	ПК-6.1 Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического управления персоналом организации и выявляет актуальные проблемы и инновационные подходы к управлению персоналом; ПК-6.2 Формирует системы оплаты и организации труда в рамках построения системы стратегического управления персоналом организации; ПК-6.3 Разрабатывает перспективные направления совершенствования методов и моделей управления организацией в соответствии с нормативно-правовой базой, регулирующей корпоративное управление в РФ;

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Стратегическое управление персоналом в международных компаниях» 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 «Стратегическое управление персоналом в международных компаниях».

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-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.		Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде; Управление талантами; <i>Управление корпоративной культурой**;</i> <i>Коммуникационный менеджмент в работе с персоналом**;</i> <i>Этика деловых отношений в бизнес среде**;</i> <i>Корпоративная социальная ответственность**;</i> <i>Мировые информационные ресурсы**;</i> <i>IT-технологии работы с персоналом**;</i> <i>Профессиональный иностранный язык**;</i>

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
			Русский язык как иностранный в профессиональной деятельности **; Профессиональный иностранный язык (факультатив); Русский язык в профессиональной деятельности (факультатив); История религий России; Преддипломная практика; Научно-исследовательская работа;
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.		Инновационные технологии принятия кадровых решений; HR-аналитика; Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт;
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		Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика; Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде; Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Инновационные технологии принятия кадровых решений;
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.		Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде; HR-аналитика; Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом; Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика;

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность		Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; Кадровая безопасность и охрана труда; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом; Инновационные технологии принятия кадровых решений; Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика;
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации		Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика; Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; HR-аналитика; Кадровая безопасность и охрана труда; Управление талантами; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом; Инновационные технологии принятия кадровых решений;
ПК-1	Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации		Научно-исследовательская работа; Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; Кадровая безопасность и охрана труда; Управление талантами; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; <i>Коммуникационный менеджмент в работе с персоналом**;</i> <i>Корпоративная социальная ответственность**;</i> Организация научно-

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
			исследовательской деятельности в области управления персонала; Инновационные технологии принятия кадровых решений;
ПК-2	Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации		Кадровая безопасность и охрана труда; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика;
ПК-3	Способен к реализации системы стратегического управления персоналом организации		Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика; Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; Управление талантами; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; <i>Коммуникационный менеджмент в работе с персоналом**</i> ; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала; Инновационные технологии принятия кадровых решений;
ПК-6	Способен к построению системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации		Кадровая безопасность и охрана труда; Управление талантами; <i>Этика деловых отношений в бизнес среде**</i> ; <i>Корпоративная социальная ответственность**</i> ; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала; Научно-исследовательская работа; Преддипломная практика;

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

** - элективные дисциплины /практики

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Стратегическое управление персоналом в международных компаниях» составляет «3» зачетные единицы.

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)
			1
Контактная работа, ак.ч.	36		36
Лекции (ЛК)	18		18
Лабораторные работы (ЛР)	0		0
Практические/семинарские занятия (СЗ)	18		18
Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.	54		54
Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.	18		18
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	108	108
	зач.ед.	3	3

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	Стратегия управления персоналом как составляющая стратегии международной организации	1.1	Условия и этапы разработки стратегии управления персоналом. Факторы внутренней и внешней среды международной компании в стратегии управления персоналом. Стратегии управления межкультурными различиями. Стратегия игнорирования межкультурных различий. Стратегия минимизации межкультурных различий. Стратегия максимального использования межкультурных различий. Стратегия формирования трудовых отношений.	ЛК, СЗ
Раздел 2	Модели стратегического управления персоналом в международных компаниях	2.1	Критерии выбора стратегии управления персоналом и ее составляющие. Учет национального фактора в международном бизнесе. Классификация отношений материнской и дочерними компаниями. Субъект и объект стратегии управления персоналом.	ЛК, СЗ
Раздел 3	Система стратегии управления персоналом	3.1	Использование инструментов PEST и SWOT для стратегического анализа кадровой среды. Этапы реализации стратегии управления персоналом.	ЛК, СЗ
Раздел 4	Стратегические изменения	4.1	Роль менеджера в процессе стратегических преобразований. Меры по устранению сопротивляемости стратегическим изменениям в международных организациях.	ЛК, СЗ
Раздел 5	Командообразование как важнейший фактор в стратегии управления персоналом	5.1	Создание управленческой команды в ходе выполнения стратегии. Компетентность работников службы кадрового управления.	ЛК, СЗ

* - заполняется только по **ОЧНОЙ** форме обучения: ЛК – лекции; ЛР – лабораторные работы; СЗ – практические/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.105. Моноблок Lenovo AIO-510-22ISH Intel I5 2200 MHz/8 GB/1000 GB/DVD/audio, монитор 21", Мультимедиа проектор Casio XJ-S400UN, Экран

		моторизованный Digis Electra MW DSEM - 1105
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.105. Моноблок Lenovo AIO-510-22ISH Intel I5 2200 MHz/8 GB/1000 GB/DVD/audio, монитор 21", Мультимедиа проектор Casio XJ-S400UN, Экран моторизованный Digis Electra MW DSEM - 1105
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.105. Моноблок Lenovo AIO-510-22ISH Intel I5 2200 MHz/8 GB/1000 GB/DVD/audio, монитор 21", Мультимедиа проектор Casio XJ-S400UN, Экран моторизованный Digis Electra MW DSEM - 1105

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

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520255>

2. 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, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535753>

Дополнительная литература:

1. Голубков, Е. П. Стратегический менеджмент: учебник и практикум для вузов / Е. П. Голубков. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15505-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511366>

2. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536380>

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

<https://mega.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

- ЭБС «Знаниум» <https://znanium.ru/>

2. Базы данных и поисковые системы

- Sage <https://journals.sagepub.com/>

- Springer Nature Link <https://link.springer.com/>

- Wiley Journal Database <https://onlinelibrary.wiley.com/>

- Наукометрическая база данных Lens.org <https://www.lens.org>

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

1. Курс лекций по дисциплине «Стратегическое управление персоналом в международных компаниях».

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

РАЗРАБОТЧИК:

Профессор

Должность, БУП

Подпись

Гусов Аузби Захарович

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:

Заведующий кафедрой

Должность, БУП

Подпись

Бавилина Алла

Владимировна

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

Доцент

Должность, БУП

Подпись

Бавилина Алла

Владимировна

Фамилия И.О.