



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»**

УТВЕРЖДАЮ



Ректор

/ Ю.Ю. Михальчевский

июль 2021 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Международные трудовые отношения

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль)
Управление персоналом организаций воздушного транспорта

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
заочная

Санкт-Петербург
2021

1. Цели освоения дисциплины

Целями дисциплины «Международные трудовые отношения» являются: формирование теоретических и практических знаний о современных международных трудовых отношениях, современной политике в сфере труда; получение значений, умений и навыков, позволяющих принимать решения в сфере управления трудовым коллективом.

Для достижения поставленных целей в рамках дисциплины решаются следующие задачи:

- формирование навыков анализировать международные трудовые отношения;
- расширение знаний в области международных трудовых отношений;
- выработка студентами собственного понимания и суждения о международных трудовых отношениях;
- приобретение навыков применения в кадровой работе современных знаний о международных трудовых отношениях.

Дисциплина обеспечивает подготовку обучающегося к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Международные трудовые отношения» представляет собой дисциплину, относящуюся к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 Дисциплины (модули) (дисциплина по выбору).

Данная дисциплина базируется на компетенциях, сформированных у обучающихся при освоении дисциплин¹: Профессиональная ориентация и социальная адаптация работников (4).

Данная дисциплина является обеспечивающей: Формирование и развитие корпоративной культуры авиационного персонала (6); Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (9).

Дисциплина изучается в 5 семестре.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции/ индикатора	Результат обучения: наименование компетенции, индикатора достижения компетенции
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском

¹ В скобках указан номер семестра.

Код компетенции/ индикатора	Результат обучения: наименование компетенции, индикатора достижения компетенции
	контекстах.
ИД ¹ _{УК5}	Рассматривает межкультурное разнообразие как результат исторического процесса и необходимое условие устойчивого развития современного общества.
ИД ² _{УК5}	Рассматривает, оценивает и выбирает оптимальные способы решения задач, учитывая правовые нормы, имеющиеся ресурсы и иные ограничения.
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.
ИД ¹ _{УК11}	Оценивает серьезность порождаемых коррупцией проблем и угроз для стабильности и безопасности современного общества.
ИД ² _{УК11}	Понимает сущность государственной антикоррупционной политики, в том числе в отраслевой сфере.
ПК-2	Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по использованию, развитию и высвобождению персонала организаций воздушного транспорта; способен осуществлять оценку и аттестацию различных категорий персонала организаций воздушного транспорта.
ИД ¹ _{ПК2}	Разрабатывает и реализовывает мероприятия по использованию, развитию и высвобождению персонала организаций воздушного транспорта.
ИД ² _{ПК2}	Осуществляет оценку и аттестацию различных категорий персонала организаций воздушного транспорта.
ПК-4	Способен применять нормы трудового законодательства, владеть навыками разработки локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, и других документов организаций воздушного транспорта в сфере труда, а также владеть навыками анализа деятельности организаций воздушного транспорта
ИД ¹ _{ПК4}	Применяет нормы трудового законодательства и разрабатывает локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, и другие документы организаций воздушного транспорта в сфере труда.
ИД ² _{ПК4}	Анализирует правовую, экономическую и управленческую деятельность организаций воздушного транспорта.

Планируемые результаты изучения дисциплины:

Знать:

- современные зарубежные концепции трудовых отношений,
- концепции кадровой политики зарубежных организаций,

- особенности формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала международной организации,
- основы социального права, миграционного права, касающихся международных трудовых отношений.

Уметь:

- применять на практике современный международный опыт управления персоналом, концепции кадровой политики зарубежных организаций,
- проследить генезис международных трудовых отношений,
- использовать в практической деятельности трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации на основе передового международного опыта,
- управлять карьерой персонала на международном рынке труда.

Владеть:

- навыками выявления особенностей трудовых отношений в зарубежных странах,
- навыками применения в практической деятельности трудового потенциала и интеллектуального капитала организации на основе передового международного опыта.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 академических часа.

Наименование	Всего часов	Семестр
		5
Общая трудоемкость дисциплины	72	72
Контактная работа:	4,5	4,5
лекции	2	2
практические занятия	2	2
семинары	-	-
лабораторные работы	-	-
курсовой проект (работа)	-	-
Самостоятельная работа студента	64	64
Промежуточная аттестация	4	4
контактная работа	0,5	0,5
самостоятельная работа по подготовке к экзамену	3,5	3,5

5. Содержание дисциплины

5.1. Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы, разделы дисциплины	КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ	КОМПЕТЕНЦИИ				Образовательные технологии	Оценочные средства	
		УК-5	УК-11	ПК-2	ПК-4			
Тема 1. История развития трудовых отношений	9,4	+	+	+	+	ВК, Л, ПЗ, СРС	УО, Кр	
Тема 2. Современные международные правовые нормы трудовых отношений	9,4	+	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	Кр	
Тема 3. Социальное партнерство и его роль в международных трудовых отношениях	9,4	+		+	+	Л, ПЗ, СРС	Кр	
Тема 4. Оплата труда в различных странах мира	9,6	+	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	Кр	
Тема 5. Роль профсоюзов в современных трудовых отношениях	9,6	+	+	+		Л, ПЗ, СРС	Кр	
Тема 6. Миграция и ее влияние на современные международные трудовые отношения	9,8	+	+			Л, ПЗ, СРС	Кр	
Тема 7. Россия в системе международных трудовых отношений	10,8	+			+	Л, ПЗ, СРС	Кр	
Итого за семестр	68							
Промежуточная аттестация	4							Зачет
Всего по дисциплине	72							

Сокращения: ВК – входной контроль, Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, СРС – самостоятельная работа студента, УО – устный опрос, Кр – контрольная работа.

5.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование раздела, темы дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 1. История развития трудовых отношений	0,2	0,2	-	9	-	9,4
Тема 2. Современные международные правовые нормы трудовых отношений	0,2	0,2	-	9	-	9,4
Тема 3. Социальное партнерство и его роль в международных трудовых отношениях	0,2	0,2	-	9	-	9,4
Тема 4. Оплата труда в различных странах мира	0,3	0,3	-	9	-	9,6
Тема 5. Роль профсоюзов в современных трудовых отношениях	0,3	0,3	-	9	-	9,6
Тема 6. Миграция и ее влияние на современные международные трудовые отношения	0,4	0,4	-	9	-	9,8

Наименование раздела, темы дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 7. Россия в системе международных трудовых отношений	0,4	0,4	-	10	-	10,8
Итого за семестр	2	2	-	64	-	68
Промежуточная аттестация						4
Всего по дисциплине						72

5.3 Содержание разделов дисциплины

Тема 1. История развития трудовых отношений

Понятие трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Трудовая деятельность. Трудовые отношения на основных этапах истории. Развитие трудовых отношений в условиях научно-технического прогресса. Современные проблемы международных трудовых отношений.

Тема 2. Современные международные правовые нормы трудовых отношений

Законодательные нормы. Документы Организации Объединенных Наций (ООН). Всеобщая декларация прав человека. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Международный пакт о гражданских и политических правах. Конвенция о правах ребенка. Документы Международной организации труда (МОТ). Филадельфийская декларация. Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Конвенции МОТ, ратифицированные СССР и Российской Федерацией.

Тема 3. Социальное партнерство и его роль в международных трудовых отношениях

Социальное партнерство, его понятие, система и формы. Понятие социального партнерства и его субъекты. Система социального партнерства и его формы. Социальное партнерство за рубежом. Международно-правовое регулирование социального партнерства. Модели социального партнерства в зарубежных странах.

Тема 4. Оплата труда в различных странах мира

Общая характеристика оплаты труда за рубежом. Государственное регулирования труда в европейских странах. Система оплаты труда за рубежом. Оплата сверхурочных работ в странах Евросоюза. Выплаты в случае увольнения работника. Факторы влияющие на оплату труда. Общая характеристика оплаты труда в Великобритании. Система оплаты труда в Германии. Стимулирование труда. Тарифная система оплаты труда.

Тема 5. Роль профсоюзов в современных трудовых отношениях

История развития профсоюзного движения. Формирование профсоюзов.

Международное профсоюзное движение и его роль в трудовых отношениях. Правовое обеспечение деятельности профсоюзов. Участие профсоюзов в обеспечении занятости и достойной оплаты труда. Роль профсоюзов в социальной защите работников и членов их семей. Профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде и защите трудовых прав. Участие профсоюзов в разрешении трудовых споров работников. Взаимоотношения профсоюзов с политическими партиями. Международная деятельность профсоюзов России.

Тема 6. Миграция и ее влияние на современные международные трудовые отношения

Понятия и виды трудовой миграции. Количественные показатели миграции рабочей силы. Экономические мотивы миграции. Анализ современных миграционных потоков. Нормативно-правовая база для миграции кадров. Последствия международной миграции кадров. Социально-экономические последствия международной миграции кадров. Последствия миграции на рынке труда. Интеллектуальная миграция и аспекты экономической безопасности России. Проблема «утечки умов».

Тема 7. Россия в системе международных трудовых отношений

Современное состояние трудовых отношений в России. Основные аспекты трудового законодательства. Состояние рынка труда. Государственная политика в сфере трудовых отношений. Роль России в мировом разделении рынка труда. Международные законы и конвенции в сфере трудовых отношений ратифицированные Российской Федерацией и их влияние на трудовые отношения в нашей стране.

5.4 Практические занятия

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоёмкость (часы)
1	«Основные этапы становления и развития трудовых отношений» «Международное законодательство в сфере трудовых отношений»	0,2
2	«Влияние международного трудового законодательства на развитие трудовых отношений» «Основы социального партнерства в разных странах»	0,2
3	«Значение социального партнерства в трудовых отношениях» «Коллективный договор в развитых странах и его влияние на трудовые отношения»	0,2
4	«Оплата труда в различных странах мира» «Оплата труда как фактор развития трудовых отношений» «Становление и развитие профсоюзного движения за рубежом» Современное международное профсоюзное движение и его роль в защите прав трудящихся.»	0,3
5	«Причины понятия и виды трудовой миграции» «Роль миграционных	0,3

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
	процессов в трудовых отношениях» «Трудовые отношения в США»	
6	«Трудовые отношения в западной Европе» «Управление персоналом в странах Скандинавии и Финляндии»	0,4
7	«Трудовые отношения в Китае» «Россия в системе международных трудовых отношений»	0,4
Итого по дисциплине		2

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
1	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, выполнение контрольных работ. Лит.: [1-18]	9
2	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, выполнение контрольных работ. Лит.: [1-18]	9
3	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, выполнение контрольных работ. Лит.: [1-18]	9
4	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, выполнение контрольных работ. Лит.: [1-18]	9
5	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, выполнение контрольных работ. Лит.: [1-18]	9
6	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, выполнение контрольных работ. Лит.: [1-18]	9
7	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, выполнение контрольных работ. Лит.: [1-18]	10
Итого:		64

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. **Зубов А.Ю. Международный опыт управления персоналом: Методические указания по изучению дисциплины и выполнению контрольной работы. Для студентов заочного факультета по направлению подготовки 38.03.03: «Управление персоналом» профиль подготовки: «Управление персоналом организации» Квалификация выпускника: «бакалавр» / А.Ю. Зубов, составитель. – СПб. : ГУГА, 2016. – 14с. – 150 экз.**
2. **Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 467 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562. — свободный.**
3. **Управление персоналом : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А. А. Литвинюк [и др.] ; под ред. А. А. Литвинюка. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 498 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/1D94E1F9-DC57-4E83-8AB3-91F651DF693A. — свободный.**
4. **Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 3-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 506 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08457-3. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/0BFF602F-0534-4203-B15E-51E45C5FE3AF. — свободный.**
5. **Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 424 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/BFEE8EB7-A536-4137-8CD3-06305DA0D559. — свободный.**

б) дополнительная литература:

6. **Дзедик, В.А. Разработка систем менеджмента качества в соответствии с международным стандартом ISO 9001:2015 [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.А. Дзедик. — Электрон. дан. — Волгоград : Волгоградский ГАУ, 2017. — 132 с. — Режим доступа : <https://e.lanbook.com/book/100848>. — Загл. с экрана.**
7. **Темнышова, Е.П. Международный менеджмент : учебник для бакалавров / Е. П. Темнышова [и др.]. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 456 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2424-4. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/mezhdunarodnyu-menedzhment-425888**
8. **Шимко, П. Д. Международный финансовый менеджмент : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / П. Д. Шимко. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 493 с. — (Серия : Бакалавр**

и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3559-2. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/mezhdunarodnyu-finansovyyu-menedzhment-425900

9. **Управление человеческими ресурсами** : учебник для академического бакалавриата / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 526 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02990-1. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/79AFA1AC-9149-4896-A375-EA937F6F235B. — свободный.

10. **Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1** : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под ред. С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 183 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/A5F43D55-DBF3-4C92-B6F1-0F56E590D1C1. — свободный.

11. **Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2** : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 245 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7304-4. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/B642FBB2-3999-4C61-AA5C-26BFF551FB80. — свободный.

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

12. «ВКК» — национальный союз кадровиков Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru> — свободный.

13. Журнал «Управление персоналом». Режим доступа: <http://www.top-personal.ru> — свободный.

14. Административно-управленческий портал. Режим доступа: <http://www.aup.ru> — свободный.

г) программное обеспечение (лицензионное, свободно распространяемое), базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

15. Официальный сайт компании "КонсультантПлюс" [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> — свободный.

16. Электронная библиотека научных публикаций «eLIBRARY.RU» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/> — свободный.

17. Электронно-библиотечная система издательства «Лань». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://e.lanbook.com/> — свободный.

18. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru> — свободный.

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и в зависимости от вида проводимых

занятий используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины.

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебная аудитория № 365 имени д.и.н., профессора, члена-корреспондента международной академии транспорта Булкина А.К.	Комплект учебной мебели: парты и стулья (вместимость: 40 посадочных мест). МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, экран.	Microsoft Windows 7 Professional Microsoft Windows Office Professional Plus 2007 Acrobat Professional 9 Windows
Методический кабинет кафедры истории и управления персоналом № 363	Комплект учебной мебели: парты и стулья (вместимость: 20 посадочных мест). МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, экран.	International Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS Konsi- SWOT ANALYSIS Konsi - FOREXSAL

В соответствии с расписанием учебные занятия также проводятся в других аудиториях Университета, в том числе, поточных аудиториях, оснащенных оборудованием, аналогичным оборудованию аудиторий 365 и 363.

Компьютерный класс (ауд. 139) с выходом в сеть «Интернет», оснащенный компьютерами и оргтехникой, обеспечивает обучающихся во время самостоятельной подготовки рабочими местами и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся также используются: библиотечный фонд Университета; читальный зал библиотеки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета (ауд. 125).

8 Образовательные и информационные технологии

В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие образовательные технологии.

Входной контроль проводится преподавателем в начале изучения дисциплины с целью коррекции процесса усвоения обучающимися дидактических единиц при изучении базовых дисциплин.

Лекция составляет основу теоретического обучения в рамках дисциплины и направлена на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. На лекции концентрируется внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируется их активная познавательная деятельность. Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости

привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы, видеоматериалы.

Практические занятия по дисциплине проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом по отдельным группам. Цель – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующей рекомендуемой литературы, а также приобрести начальные практические навыки в научно-исследовательской работе. Рассматриваемые в рамках практического занятия примеры и проблемы имеют профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования компетенций в рамках профессиональной подготовки бакалавра.

Самостоятельная работа студента является составной частью учебной работы. Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым не особо сложным вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа со справочниками, периодическими изданиями и научно-популярной литературой, в том числе находящимися в глобальных компьютерных сетях.

Контактная работа со студентами также может включать интерактивные формы образовательных технологий. В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие информационные технологии: электронные ресурсы, технологии Internet, электронная почта, издательские системы (Microsoft Word), электронные таблицы (Microsoft Excel), технологии мультимедиа (PowerPoint).

9 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Уровень и качество знаний обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины. Текущий контроль успеваемости обучающихся включает следующие оценочные средства.

Устные опросы проводятся на практических занятиях с целью контроля усвоения теоретического материала.

Контрольная работа – средство проверки знаний, умений и навыков путём выполнения обучающимся учебных заданий: тестов, логических или ситуационных задач, докладов по теме или разделу и т.п. Контрольные работы, выдаваемые для самостоятельного выполнения обучающимися, содержат требования выполнить какие-либо теоретические или практические учебные действия. Контрольные работы предполагают активизацию знаний, умений и навыков, либо – актуализацию ранее усвоенного материала. Контрольные работы носят практико-ориентированный характер, используются в рамках практической подготовки с целью оценки формирования, закрепления, развития практических навыков.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде *зачета* в 5 семестре. К моменту проведения промежуточной аттестации

должны быть успешно пройдены предыдущие формы контроля. Промежуточная аттестация позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины.

9.1 Балльно-рейтинговая оценка текущего контроля успеваемости и знаний студентов по дисциплине

Не применяется.

9.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, предусматривает текущий контроль успеваемости обучающихся и промежуточную аттестацию по итогам освоения дисциплины. При этом фонд оценочных средств включает следующие оценочные средства и шкалы оценивания.

Оценочные средства	Шкалы оценивания*
Текущий контроль успеваемости обучающихся	
Устный опрос	<p>«Отлично»: обучающийся четко и ясно, по существу дает ответ на поставленный вопрос.</p> <p>«Хорошо»: обучающийся дает ответ на поставленный вопрос по существу и правильно отвечает на уточняющие вопросы.</p> <p>«Удовлетворительно»: обучающийся не сразу дал верный ответ, но смог дать его правильно при помощи ответов на наводящие вопросы.</p> <p>«Неудовлетворительно»: обучающийся отказывается отвечать на поставленный вопрос, либо отвечает на него неверно и при формулировании дополнительных (вспомогательных) вопросов.</p>
Контрольная работа	<p>«Отлично»: работа выполнена полностью, в соответствии с поставленными требованиями; обучающийся демонстрирует знание программного материала; работа аргументирована и не содержит ошибок.</p> <p>«Хорошо»: работа выполнена полностью, в соответствии с поставленными требованиями; обучающийся демонстрирует знание программного материала; работа обучающегося аргументирована, но дана с незначительными ошибками.</p> <p>«Удовлетворительно»: работа выполнена полностью, в соответствии с поставленными требованиями; обучающийся в недостаточной степени демонстрирует знание программного материала; работа обучающегося в недостаточной степени аргументирована и дана с незначительными ошибками.</p> <p>«Неудовлетворительно»: обучающийся не выполнил работу, или результат выполнения работы не соответствует поставленным требованиям; обучающийся демонстрирует незнание программного материала; в работе имеются существенные ошибки.</p>

*К моменту прохождения промежуточной аттестации обучающийся должен получить «отлично», «хорошо» или «удовлетворительно» за участие по крайней мере в 50 % фонда оценочных средств.

9.3 Темы курсовых работ (проектов) по дисциплине

Написание курсовых работ (проектов) учебным планом не предусмотрено.

9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам

Профессиональная ориентация и социальная адаптация работников (4):

- 1) Основные формы профориентации.
- 2) Теория и практика отечественной профориентации.
- 3) Профессиональная ориентация в деятельности профконсультанта.
- 4) Основные направления профориентационной работы.
- 5) Психодиагностика индивидуальных способностей и склонностей человека.
- 6) Профессиональный отбор.
- 7) Теория и практика зарубежной профориентации.

9.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций
Этап формирования знаний	Полнота, системность, прочность знаний	– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	«зачет»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно и не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются существенные ошибки, не исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«незачет»
	Обобщенность знаний	– Свободное применение операций анализа и синтеза, выявление причинно-следственных связей; формулировка выводов и обобщений; свободное оперирование известными фактами и сведениями с использованием информации из других предметов	«зачет»
		– Бессистемное выделение случайных	«незачет»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций
		признаков изученного; неумение производить простейшие операции анализа и синтеза; делать обобщения, выводы	
Этап освоения умений	Степень самостоятельности выполнения действия (умения)	– Свободное применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий)	«зачет»
		– Неспособность продемонстрировать освоение умений либо значительные затруднения при применении умений (выполнении действий)	«незачет»
	Осознанность выполнения действия (умения)	– Свободное комментирование выполняемых действий (умений), правильные ответы на вопросы преподавателя	«зачет»
		– Неспособность прокомментировать выполняемые действия (умения) и допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«незачет»
Этап овладения навыками	Демонстрация навыка в незнакомой ситуации	– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, выполнение заданий творческого уровня	«зачет»
		– Невозможность продемонстрировать навык в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, неспособность выполнить задания творческого уровня	««незачет»
	Отбор и интеграция знаний и умений для формирования навыков	– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, проведение самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«зачет»
		– Неверный отбор и ошибочная интеграция несистемных знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие навыка	«незачет»

9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам обучения по дисциплине

9.6.1. Примерный перечень контрольных вопросов и задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы:

1. Документы международной организации труда.
2. Основы социального партнерства.
3. Трудовой договор за рубежом.
4. Тарифная система оплаты труда.

- 5.Трудовые отношения в Японии.
 - 6.Борьба с безработицей в различных странах мира.
 - 7.Международная профсоюзная деятельность
 - 8.Социально-ттрудовые отношения за рубежом.
 - 9.Трудовые отношения в Китае.
 - 10.Стимулирование трудовой деятельности.
- Основные этапы формирования науки управления персоналом

Варианты контрольных работ

Варианты контрольных работ включают в себя варианты тестов и темы докладов.

Тестовые задания:

1. Особенностью американского менеджмента не является:
 - а) Коллективный характер принятия решений
 - б) Умение презентовать и выступать
 - в) Демократизм в отношении руководителя и подчиненного

2. Атмосфера равенства между работниками независимо от занимаемой должности присуща системе управления:
 - а) Японии
 - б) США
 - в) Германии
 - г) Франции

3. К системе управления в Японии не относится следующее высказывание:
 - а) Коллективная ответственность
 - б) Подготовка руководителей универсального типа
 - в) Продвижение по службе за счет личных достижений
 - г) Нестандартно гибкая система управления

4. Для американской системы управления свойственно:
 - а) Подготовка узкоспециализированных специалистов
 - б) Неформальная организация контроля
 - в) Коллективный контроль
 - г) Оплата труда по показателям работы группы, службы, стажа

5. Неформальная организация контроля и коллективный контроль являются характеристиками системы управления:
 - а) США
 - б) Японии
 - в) России
 - г) Западной Европы

6. Быстрая оценка результата, ускорение продвижения по службе характерны для:

- а) России
- б) США
- в) Японии
- г) Западной Европы

7. Японской системе управления характерны следующие черты:

- а) Упор на коллективные методы руководства
- б) Деловая карьера обусловлена личными достижениями
- в) Основной критерий руководителя – умение координировать и контролировать подчиненных

8. Наиболее типичной для японского варианта системы управления является следующая черта:

- а) Склонность к творчеству
- б) Энергичность и предприимчивость
- в) Организованность и дисциплинированность

9. Доминирующей чертой японской модели управления является:

- а) Группизм
- б) Рационализм
- в) Трудолюбие
- г) Синтоизм
- д) Патернализм

10. Главная основа, на которой базируется система управления США:

- а) Свобода слова
- б) Анархизм
- в) Нигилизм
- г) Индивидуализм

11. Особенности американской системы управления вытекают из:

- а) Группизма
- б) Индивидуализма
- в) Стремления к независимости
- г) Повышенного чувства собственного достоинства

12. Считается что конкуренция и кооперация совместимы в следующей стране:

- а) США
- б) Япония
- в) Россия

г) Германия

13. Индивидуальный характер принятия решений присущ следующим системам управления:

- а) Американской и японской
- б) Российской и японской
- в) Американской и российской

14. Основной фактор, обуславливающий продвижение по служебной лестнице в США:

- а) Возраст
- б) Стаж
- в) Коллективные достижения
- г) Личные качества

15. Идеал менеджера – лидер, сильная личность – характерен для следующих систем:

- а) Американской и российской
- б) Американской и японской
- в) Российской и немецкой

Темы докладов:

- 1 Становление науки управление персоналом.
- 2 Классификации деловых культур.
- 3 Теоретические модели управления.
- 4 Межкультурная коммуникация.
- 5 Технократическая система управления.
- 6 Теория человеческих отношений.
- 7 Школа поведенческих наук и управления человеческими ресурсами.
- 8 Гуманистический подход к управлению персоналом.
- 9 Теория культуры и ее значение в управлении персоналом.
- 10 Многообразие деловых культур.
- 11 Классификации деловых культур.
- 12 Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры.
- 13 Классификация культур Р. Льюиса.
- 14 Эмпирический подход к классификации культур.
- 15 Теория Ховстеде.
- 16 Кластеризация культур.
- 17 Конвергенция и дивергенция деловых культур
- 18 Коммуникация в системе управления персоналом.
- 19 Коммуникационные и языковые барьеры. Невербальная коммуникация.
- 20 Управление кросс-культурной коммуникацией. Способы преодоления языковых барьеров.
- 21 Теоретические модели управления.

- 22 Различия в системе ценностей на национальном уровне.
 - 23 Организационные ценности. Система ценностей. Стиль принятия решений.
 - 24 Управление мотивационными процессами в различных культурах.
 - 25 Мотивационная дифференциация в мультикультурном коллективе.
 - 26 Влияние культурно-странового контекста на мотивационные изменения.
 - 27 Практика стимулирования труда в различных странах.
 - 28 Экономико-географическое положение страны.
 - 29 Теория управления персоналом в США.
 - 30 Американская деловая культура.
 - 31 Подбор и отбор кадров в американских компаниях.
 - 32 Система оплаты труда и мотивация сотрудников. Служба высших руководителей в США.
 - 33 Предпосылки успешного развития японской экономики.
 - 34 Специфика национальной деловой культуры.
 - 35 Организация труда на японских предприятиях.
 - 36 Японская модель управления персоналом.
 - 37 Роль менеджеров в японской системе управления.
 - 38 Управление в зарубежных подразделениях японских компаний.
- Социальная политика в Японии.
- 39 Роль профсоюзов в японской системе управления.
 - 40 Многообразие деловых культур в Европе.
 - 41 Роль государства в экономике стран Европейского Союза. Концепция евроменеджмента.
 - 42 Немецкая деловая культура и стиль управления.
 - 43 Французская модель управления персоналом. Статус менеджера во Франции.
 - 44 Управление персоналом в Великобритании. Особенности британской деловой этики.
 - 45 Скандинавская модель экономики.
 - 46 Особенности шведской деловой культуры. Стиль управления в шведских организациях.
 - 47 Менеджмент Финляндии. Взаимодействие бизнеса, общества и государства в Финляндии. Статус менеджера в финских компаниях.
 - 48 Социальная политика в скандинавских странах. Управление персоналом в Норвегии.
 - 49 Оценка эффективности китайской модели экономики. Китайская деловая культура. Трудовые ресурсы в КНР. Организация труда на китайских предприятиях. Формирование современного китайского менеджмента.
 - 50 Роль китайской зарубежной диаспоры в экономике КНР. Адаптация иностранных моделей управления в КНР. Китай в 21 веке.

9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам

освоения дисциплины

1. Понятие трудовых отношений.
2. Типы социально-трудовых отношений.
3. Трудовая деятельность.
4. Трудовые отношения на основных этапах истории.
5. Развитие трудовых отношений в условиях научно-технического прогресса.
6. Современные проблемы международных трудовых отношений.
7. Всеобщая декларация прав человека.
8. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.
9. Международный пакт о гражданских и политических правах.
10. Конвенция о правах ребенка.
11. Документы Международной организации труда (МОТ).
12. Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда.
13. Социальное партнерство, его понятие, система и формы.
14. Понятие социального партнерства и его субъекты.
15. Социальное партнерство за рубежом.
16. Международно-правовое регулирование социального партнерства.
17. Модели социального партнерства в зарубежных странах
18. Трудовой договор: понятие, субъекты и содержание.
19. Общая характеристика оплаты труда за рубежом.
20. Государственное регулирования труда в европейских странах.
21. Система оплаты труда за рубежом.
22. Факторы, влияющие на оплату труда.
23. Общая характеристика оплаты труда в Великобритании.
24. Система оплаты труда в Германии.
25. Стимулирование труда. Тарифная система оплаты труда.
26. История развития профсоюзного движения. Формирование профсоюзов.
27. Международное профсоюзное движение и его роль в трудовых отношениях.
28. Правовое обеспечение деятельности профсоюзов за рубежом.
29. Участие профсоюзов в обеспечении занятости и достойной оплаты труда
30. Роль профсоюзов в социальной защите работников и членов их семей.
31. Профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде и защите трудовых прав.
32. Участие профсоюзов в разрешении трудовых споров работников.
33. Взаимоотношения профсоюзов с политическими партиями.
34. Международная деятельность профсоюзов России.
35. Понятия и виды трудовой миграции. Количественные показатели миграции рабочей силы.
36. Экономические мотивы миграции. Анализ современных миграционных потоков.
37. Нормативно-правовая база для миграции кадров. Последствия

международной миграции кадров.

38. Социально-экономические последствия международной миграции кадров. Последствия миграции на рынке труда.

39. Интеллектуальная миграция и аспекты экономической безопасности России. Проблема «утечки умов».

40. История возникновения и развития трудовых отношений в США.

41. Организация сотрудничества и взаимодействие федеральных ведомств США в сфере трудовых отношений. Национальное управление по трудовым отношениям и его функции.

42. История развития трудовых отношений в Странах Европы.

43. Трудовое законодательство в странах Евросоюза.

44. Оплата труда в Европе. Европейская социальная хартия.

45. Формы и методы регулирования трудовых отношений в Европейских странах.

46. Основные этапы становления и развития трудовых отношений в Скандинавских странах.

47. Социальная политика в Скандинавских странах. Роль государства в трудовых отношениях.

48. Система оплаты труда в скандинавских странах и Финляндии.

49. Становление трудовых отношений в Китае. Конфуцианская трудовая этика.

50. Роль государства в формировании трудовых отношений. Взаимоотношения работодателей и работников. Специфика профсоюзной деятельности в Китае.

51. Современное китайское законодательство в сфере трудовых отношений.

52. Современное состояние трудовых отношений в России.

53. Основные аспекты трудового законодательства. Состояние рынка труда. Государственная политика в сфере трудовых отношений.

54. Роль России в мировом разделении рынка труда.

55. Международные законы и конвенции в сфере трудовых отношений ратифицированные Российской Федерацией и их влияние на трудовые отношения в нашей стране.

56. Трудовые отношения в Японии.

57. Специфика профсоюзной деятельности в Японии.

58. Трудовые отношения в странах Восточной Европы.

59. Становление и развитие трудового законодательства в США.

60. Современное состояние мирового рынка труда.

10 Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по освоению лекционных занятий:

– при прочтении лекции студент руководствуется рабочей программой дисциплины;

– в процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к текущему контролю и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины;

– целесообразно по итогам лекции сформулировать кратко и лаконично выводы, записать их;

– в конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям:

– полнота и глубина освещения вопроса; системность изложения;

– наличие дополнительной информации по вопросу, подготовленной по результатам работы с традиционными и цифровыми источниками;

– обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей иллюстративный материал; представление в PowerPoint тезисов сообщения; указание библиографического списка, ссылок на информационные ресурсы, используемые при подготовке сообщения;

– соблюдение регламента;

– готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов:

– работа с конспектом лекций в разных формах;

– работа с учебной и научно-популярной литературой по темам дисциплины;

– составление глоссария по темам дисциплины;

– подбор и систематизация источников материала, составление библиографических списков, интернет-источников по темам дисциплины;

– подготовка к практическим занятиям (семинарам);

– выполнение междисциплинарных проектов;

– заполнение таблиц, схем и комментариев к ним;

– самотестирование;

– подготовка презентаций;

– подготовка к участию в олимпиадах, грантах, конкурсах и т.п.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 3 «Истории и управления персоналом» 19.05.2021 г., протокол № 8.

Разработчики:

Ст. преподаватель



Зубов А.Ю.

(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчиков)

Заведующий кафедрой № 3:

к.э.н., доцент



Иванова М.О.

(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы заведующего кафедрой)

Программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО

к.э.н., доцент



Иванова М.О.

(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы руководителя ОПОП)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета 16.06.2021 г., протокол № 7.