ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения» (ФГБОУ ВО ИрГУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта -
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения» (ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «31» мая 2019 г. № 378-1

Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки – Управление персоналом организации
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – заочная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Кафедра-разработчик программы – Экономика и управление

Общая трудоемкость в з.е. – 2
Часов по учебному плану – 72

Форма промежуточной аттестации на курсе:
зачет 4

Распределение часов дисциплины на курсе

Курс	4	**Итого**
Вид занятий	Часов по учебному плану	**Часов по учебному плану**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	**8**	**8**
– лекции	4	4
– практические (семинарские)	4	4
Самостоятельная работа	**60**	**60**
Зачет	**4**	**4**
Итого	**72**	**72**

ЧИТА

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 г. №1461, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации», утвержденного Учёным советом ЗабИЖТ ИрГУПС от 17.05.2019 г. протокол № 9.

Программу составил:
к.э.н., доцент, доцент Н.С. Михайлова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Экономика и управление».
Протокол от «14» мая 2019 г. № 12
Срок действия программы: 2019-2024 гг.

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент Е.В. Малахова

СОГЛАСОВАНО

Кафедра «Управление процессами перевозок», протокол от «15» мая 2019 г. № 11.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент М.И. Коновалова

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель освоения дисциплины	
1	получение системы знаний о современном механизме функционирования международного рынка труда и формирование у слушателей углубленных знаний теоретической базы и практических навыков в области управления персоналом на примере изучения современных международных тенденций, использовании передовых технологий управления персоналом
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	освещение особенностей управления персоналом на международном уровне
2	раскрытие концепций стратегического управления персоналом международных организаций
3	изучение особенностей управления человеческими ресурсами в различных странах
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Цель воспитания обучающихся – разностороннее развитие личности будущего конкурентоспособного специалиста с высшим образованием, обладающего высокой культурой, интеллигентностью, социальной активностью, качествами гражданина-патриота. Задачи воспитательной работы с обучающимися: – развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности; – приобщение студенчества к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям; – воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности как важнейшей черты личности, проявляющейся в заботе о своей стране, сохранении человеческой цивилизации; – воспитание положительного отношения к труду, развитие потребности к творческому труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях; – обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности; – выявление и поддержка талантливых обучающихся, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Дисциплина Б1.В.ДВ.12.01 «Глобализированный подход к управлению персоналом» относится к вариативной части Блока 1 и является дисциплиной по выбору. Изучение дисциплины «Глобализированный подход к управлению персоналом» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении дисциплин: Б1.Б.08 «Политология», Б1.Б.12 «Социология», Б1.Б.17 «Организационное поведение», Б1.Б.21 «Культура речи и деловое общение», Б1.Б.26 «Этика деловых отношений», Б1.В.04 «Управление социальным развитием персонала», Б1.В.10 «Управление персоналом организации», Б1.В.16 «Организационная культура», Б1.В.ДВ.04.01 «Конфликтология», Б1.В.ДВ.04.02 «Конфликт-менеджмент», Б1.В.ДВ.09.01 «Социология и психология управления», Б1.В.ДВ.09.02 «Социопсихологический менеджмент», Б1.В.ДВ.10.01 «Психодиагностика персонала», Б1.В.ДВ.10.02 «Психологическое тестирование»
2.2 Дисциплины и практики, для которых прохождение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.Б.16 «Трудовое право»
2	Б1.В.12 «Расчеты социальных льгот и компенсаций»
3	Б1.В.17 «Основы управленческого консультирования»
4	Б1.В.ДВ.08.01 «Мониторинг социально-трудовой сферы»
5	Б1.В.ДВ.08.02 «Исследование социальных отношений в коллективе»
6	Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты»

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	особенности управления персоналом в международном аспекте
Уметь	определять нормы взаимоотношений между головной компанией и зарубежными подразделениями

Владеть	навыками эффективных коммуникаций с учетом кросскультурных различий
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	особенности управления персоналом в международном аспекте
Уметь	применять на практике основы кросскультурного менеджмента
Владеть	методикой определения ценностных ориентиров, принятых в той или иной стране
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	подходы организации работы коллективов с учетом социальных, этнических, профессиональных и культурных различий
Уметь	реализовывать общие принципы организации международных коллективов
Владеть	навыками работы в условиях другой культуры.
ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	особенности Социального права, Миграционного права
Уметь	систематизировать информацию по регулированию социально-трудовых отношений в международном аспекте
Владеть	навыками работы с правовыми системами
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	проблемы, возникающие в ходе применения Социального и Миграционного права
Уметь	применять на практике нормы Международного трудового права
Владеть	навыками применения на практике основных положений Международного трудового права
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	источники международно-правового регулирования труда
Уметь	выявлять проблемы в сфере трудовых отношений по соблюдению норм Международного трудового права
Владеть	навыками интерпретации основных разделов Социального, Миграционного права и Международного трудового права
ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	особенности делового общения с учетом культуры той или иной страны
Уметь	выявлять причины корсскультурного шока
Владеть	методами сбора и обработки информации
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	типичные ошибки делового общения
Уметь	налаживать международное сотрудничество и ведение международного бизнеса
Владеть	приемами самопрезентации, навыками установления и поддержания деловых отношений
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	особенности организации публичных выступлений
Уметь	составлять презентации по профессиональным вопросам
Владеть	навыками вербальных и невербальных коммуникаций
ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	особенности управления персоналом с учетом специфики разных стран
Уметь	осуществлять оценку потребности в развитии и обучении персонала
Владеть	навыками управления развитием персонала и управления деловой карьерой персонала
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	механизм функционирования международных рынков труда
Уметь	осуществлять оценку потребности в развитии и обучении персонала, оценивать потенциал персонала
Владеть	навыками управления служебно-профессионального продвижения персонала
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	технологии управления персоналом на международном уровне
Уметь	организовывать работу по обучению и развитию персонала, работать с кадровым резервом
Владеть	технологией управления персоналом с позиции кросскультурного менеджмента

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	основные термины, понятия, принципы и методы организации трудовых отношений на международном рынке труда
2	основные особенности функционирования международного рынка труда
3	современные тенденции в области эффективного использования трудового потенциала
4	содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права
Уметь	
1	применять практические приемы закономерностей функционирования международного рынка труда в современной практике управления персоналом
Владеть	
1	навыками делового общения;
2	современными технологиями управления персоналом организации

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	**Наименование разделов и тем /вид занятия/**	**Курс**	**Часы**	**Код компетенции**	**Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»**
1	**Раздел 1. Международный рынок трудовых ресурсов**				
1.1	Тема 1. Общая характеристика международного рынка труда 1.1 Понятие международного рынка труда 1.2 Основные элементы международного рынка труда 1.3 Основные терминологические понятия международного рынка труда согласно стандартам Международной Организации Труда /Ср./	4	7	ОК-6, ОПК-9	Л4.1, Э.1, Э.2
1.2	Тема 2. Регулирование трудовых отношений 2.1 Международная организация труда – мировой центр трипаризма 2.2 Создание, развитие и задачи международной организации труда 2.3 Конвенции и рекомендации международной организации труда. Методы работы и основные сферы деятельности 2.4 Основные разделы Социального права и Миграционного права /Ср./	4	7	ОПК-3	Л4.1, Э.1, Э.4
1.3	Тема 3. Трудовые ресурсы мирового хозяйства 3.1 Общая характеристика состава рабочей силы 3.2 Структура формирования трудовых ресурсов 3.3 Занятость и безработица: общемировые тенденции 3.4 Качество трудовых ресурсов в мировом хозяйстве 3.5 Гибкость рынка труда и характер занятости в мировом хозяйстве /Лек./	4	2	ОК-6, ОПК-3, ОПК-9	Л1.1, Л1.2, Э.5
1.4	Тема 3. Трудовые ресурсы мирового	4	2	ОК-6, ОПК-3,	Л3.1, Э.4,

	хозяйства Работа со статистическими данными. Дискуссия /Пр./			ОПК-9	6.3.1.1, 6.3.1.2
1.5	Тема 3. Трудовые ресурсы мирового хозяйства Подготовка к семинарскому занятию. Работа со статистическими данными. /Ср./	4	6	ОК-6, ОПК-3, ОПК-9	Л4.1, Э.4, 6.3.1.1, 6.3.1.2
1.6	Тема 4. Характеристика региональных рынков труда 4.1 Региональные особенности функционирования рынка труда 4.2 Национальные различия и взаимоотношения с работниками 4.3 Японский опыт управления человеческими ресурсами 4.4 Рынок труда Западной Европы. Анализ рынка труда Восточной Европы и стран СНГ 4.5 Состояние рынка труда в США и Южной Америке /Ср./	4	8	ОК-6, ОПК-9, ПК-6	Л4.1, Э.1
2	**Раздел 2. Методика управления человеческими ресурсами**				
2.1	Тема 5. Корпоративная культура и имидж международной компании 5.1 Корпоративная культура как важный аспект управления культурой 5.2 Компоненты корпоративной культуры. Корпоративный имидж 5.3 Особенности реализации принципов корпоративной культуры в международных компаниях 5.4 Модели межкультурных различий /Лек./	4	2	ОК-6, ОПК-9	Л1.3, Э.2, Э.5
2.2	Тема 5. Корпоративная культура и имидж международной компании Работа с бизнес-кейсами. /Пр./	4	2	ОК-6, ОПК-9	Л3.1, Э.
2.3	Тема 5. Корпоративная культура и имидж международной компании Работа с бизнес-кейсом. /Ср./	4	6	ОК-6, ОПК-9	Л4.1, Э.1
2.4	Тема 6. Международные аспекты управления человеческими ресурсами 6.1 Общемировые тенденции в привлечении рабочей силы 6.2 Международная практика отбора на должности руководителей и специалистов 6.3 Современные подходы к развитию рабочей силы. Профессиональное обучение и повышение квалификации человеческих ресурсов /Ср./	4	6	ОК-6, ОПК-3, ОПК-9, ПК-6	Л4.1, Э.1
3	Подготовка к тестированию /Ср./	4	10	ОК-6, ОПК-3, ОПК-9, ПК-6	Л1.1, Л1.2, Л.1.3, Э.5

4	Выполнение контрольной работы /Ср./	4	10	ОК-6, ОПК-3, ОПК-9, ПК-6	Л1.1, Л1.2, Л4.2, Э.1-Э.5, 6.3.1.1, 6.3.1.2
5	Форма промежуточной аттестации - зачет	4	4	ОК-6, ОПК-3, ОПК-9, ПК-6	Л1.1, Л1.2, Л.1.3, Э.5

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн
Л1.1	Васильев Е.П.	Международное управление человеческими ресурсами: монография [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140562 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва: Лаборатория книги, 2011	100% online
Л1.2	Иванова-Швец Л.Н.	Международные аспекты управления персоналом: учебно-методический комплекс [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=93174 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва: Евразийский открытый институт, 2011	100% online
Л1.3	Морозова Е.А.	Организационная культура: учебное пособие [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573816 (дата обращения: 18.05.2023)	Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2019	100% online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн
Л2.1	Левушкина С.В.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484972 (дата обращения: 18.05.2023)	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017	100% online
Л2.2	Халиулина В.В.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278891 (дата обращения: 18.05.2023)	Кемерово: Кемеровский государствен-ный университет, 2013	100% online

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный	Кол-во экз. в библиотеке

			кабинет обучающегося	/ 100% онлайн
Л3.1	Михайлова Н.С.	Глобализированный подход к управлению персоналом: методическое пособие для практических и семинарских занятий студентов очной и заочной форм обучения [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=23828.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Чита: ЗабИЖТ, 2017/ Личный кабинет обучающегося	100% online
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн
Л4.1	Михайлова Н.С.	Глобализированный подход к управлению персоналом: методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов очной и заочной форм обучения [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=22464.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Чита: ЗабИЖТ, 2017/ Личный кабинет обучающегося	100% online
Л4.2	Михайлова Н.С.	Глобализированный подход к управлению персоналом: методические указания по выполнению контрольной работы студентов заочной формы обучения [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=22239.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Чита: ЗабИЖТ, 2017/ Личный кабинет обучающегося	100% online

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	
Э.1	АСУ Библиотека ЗабИЖТ http://zabizht.ru
Э.2	Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом – http://www.pro-personal.ru
Э.3	Управление изменениями в компании – http://markus.spb.ru
Э.4	Федеральная служба государственной статистики // http://www.gks.ru
Э.5	ЭБС «Университетская библиотека Online» http://biblioclub.ru/
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения	
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. №139/53-ОАЭ-11
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. № 64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 29/32А-08
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не предусмотрен
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»
6.4. Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрены

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Учебный и лабораторный корпуса ЗабИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 4.25 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 315 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной), интерактивная система), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Учебная аудитория 1.20 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор (переносной), экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
5	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15
6	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Изучение дисциплины «Глобализированный подход к управлению персоналом» направлено на понимание сути функционирования современных организаций, управление которыми осуществляется в сложной динамично изменяющейся среде. В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятие и указания на самостоятельную работу. В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой
Практическое (семинарское) занятие	Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, а также для контроля преподавателем степени подготовленности обучающихся по изучаемой дисциплине. Обучающийся должен готовиться к семинарским занятиям: прорабатывать лекционный материал, готовить доклады и выступления по темам семинарских занятий в соответствие с тематическим планом. При изучении дисциплины нельзя ограничиваться лекционным материалом и только одним учебником. Ряд тем курса может быть вынесен преподавателем на самостоятельное изучение, с обсуждением

	соответствующих вопросов на семинарских занятиях. Качество учебной работы обучающихся преподаватель оценивает в конце практического занятия, выставляя в рабочий журнал текущие оценки. Обучающийся имеет право ознакомиться с ними. Оценка работы на практических занятиях осуществляется по следующим признакам: 1. Зачтено – активное участие в обсуждении проблем каждого практического занятия, самостоятельность ответов, свободное владение материалом, полные и аргументированные ответы на вопросы, участие в дискуссиях, твёрдое знание лекционного материала, 2. Не зачтено – пассивность на практических занятиях, частая неготовность при ответах на вопросы, отсутствие качеств, указанных выше, для получения более высоких оценок
Самостоятельная работа	Подготовка к сдаче зачета и групповой работе на практических занятиях подразумевает самостоятельную работу обучающихся в течение всего семестра по материалам рекомендуемых источников (раздел учебно-методического и информационного обеспечения и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети). Основной задачей при изучении курса является не столько приобретение профессиональных навыков, сколько обучение определённому типу мышления, формирование определённых установок – профессиональных принципов, ценностей и норм - моделей мышления и организационного поведения. Для самопроверки и подготовки к практическим работам и зачету рекомендуется самостоятельное описание и характеристика обучающимися доступных для них организаций-объектов с помощью изучаемых аналитических методов и схем. Список ключевых понятий (словарь терминов) по дисциплине с их разъяснением прилагается. Важно заинтересоваться проблемами изучаемой дисциплины, попытаться стать активным участником управленческого процесса, что предполагает самостоятельную, активную, творческую работу обучающихся. Усиление роли самостоятельной работы означает развитие умения учиться, формирование у обучающихся способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире. Самостоятельная работа реализуется: 1) непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении контрольных работ; 2) в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.; 3) в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении учебных и творческих задач. Активная самостоятельная работа обучающихся возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор – подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности. Виды внеаудиторной СРС разнообразны: подготовка и написание индивидуальных творческих работ докладов и других письменных работ на заданные темы. Обучающемуся предоставляется право выбора темы и даже руководителя работы; выполнение домашних заданий разнообразного характера. Это – подбор и изучение литературных источников; разработка и составление различных схем; проведение расчетов и др.; выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие у обучающихся самостоятельности и инициативы
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Лист регистрации дополнений и изменений рабочей программы дисциплины

№ п/п	Часть текста, подлежавшего изменению в документе			Общее количество страниц		Основание для внесения изменения, № документа	Дата
	№ раздела	№ пункта	№ подпункта	до внесения изменений	после внесения изменений		
1	6	6.1	6.1.1	11	11	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
2	6	6.1	6.1.2	11	11	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
3	6	6.3	6.3.3	11	11	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
4	4			11	11	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
5	6	6.1	6.1.1	11	11	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
6	6	6.1	6.1.2	11	11	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
7	6	6.3	6.3.3	11	11	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
8	7			11	11	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
9	1	1.3		11	11	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
10	6	6.1	6.1.1	11	11	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
11	6	6.1	6.1.2	11	11	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
12	7			11	11	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
13	6	6.1	6.1.1	11	11	Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1	02.06.2023
14	6	6.1	6.1.2	11	11	Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1	02.06.2023

Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.12.02 «Глобализированный подход к управлению персоналом»
(заочная форма)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине

Б1.В.ДВ.12.02 «Глобализированный подход к управлению персоналом»

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Глобализированный подход к управлению персоналом» участвует в формировании компетенций:

ОК-6 – способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-3– знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);

ОПК-9 – способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);

ПК-6–знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-6, ОПК-3, ОПК-9, ПК-6 при освоении образовательной программы

Код компе-тенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Б1.В.ДВ.04.01Конфликтология	1	1
		Б1.В.ДВ.04.02Конфликт-менеджмент	1	1
		Б1.Б.17Организационное поведение	2	2
		Б1.Б.08Политология	2	2
		Б1.В.ДВ.09.01Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.12Социология	3	3
		Б1.В.ДВ.10.01Психодиагностика персонала	3	3
		Б1.В.ДВ.10.02Психологическое тестирование	3	3
		Б1.В.16Организационная культура	4	4
		Б1.В.ДВ.12.01Международные аспекты управления персоналом	4	4
		Б1.В.ДВ.12.02Глобализированный подход к управлению персоналом	4	4
		Б3.Б.01Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Б1.В.04Управление социальным развитием персонала	3	1
		Б1.В.ДВ.12.01Международные аспекты управления персоналом	4	2
		Б1.В.ДВ.12.02Глобализированный подход к управлению персоналом	4	2
		Б1.Б.16Трудовое право	5	3
		Б1.В.12Расчёты социальных льгот и компенсаций	5	3
		Б1.В.ДВ.08.01Мониторинг социально-трудовой сферы	5	3
		Б1.В.ДВ.08.02Исследование социальных отношений в коллективе	5	3

		Б3.Б.01Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	3
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Б1.Б.26Этика деловых отношений	2	1
		Б1.Б.17Организационное поведение	2	1
		Б1.Б.21Культура речи и деловое общение	2	1
		Б1.В.04Управление социальным развитием персонала	3	2
		Б1.В.16Организационная культура	4	3
		Б1.В.ДВ.12.01Международные аспекты управления персоналом	4	3
		Б1.В.ДВ.12.02Глобализированный подход к управлению персоналом	4	3
		Б3.Б.01Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Б1.В.10 Управление персоналом организации	4	1
		Б1.В.ДВ.12.01Международные аспекты управления персоналом	4	1
		Б1.В.ДВ.12.02Глобализированный подход к управлению персоналом	4	1
		Б1.В.17 Основы управленческого консультирования	5	2
		Б3.Б.01Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	2

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК-6, ОПК-3, ОПК-9, ПК-6 планируемым результатам обучения

Код компе-тенции	Наименование компетенции	Наименования разделов	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Раздел 1. Международный рынок трудовых ресурсов Раздел 2. Методика управления человеческими ресурсами	Минимальный уровень	Знать особенности управления персоналом в международном аспекте
				Уметь определять нормы взаимоотношений между головной компанией и зарубежными подразделениями
				Владеть навыками эффективных коммуникаций с учетом кросскультурных различий
			Базовый уровень	Знать особенности управления персоналом в международном аспекте
				Уметь применять на практике основы кросскультурного менеджмента

				Владеть методикой определения ценностных ориентиров, принятых в той или иной стране
			Высокий уровень	Знать подходы организации работы коллективов с учетом социальных, этнических, профессиональных и культурных различий
				Уметь реализовывать общие принципы организации международных коллективов
				Владеть навыками работы в условиях другой культуры
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Раздел 1. Международный рынок трудовых ресурсов Раздел 2. Методика управления человеческими ресурсами	Минимальный уровень	Знать особенности Социального права, Миграционного права
				Уметь систематизировать информацию по регулированию социально-трудовых отношений в международном аспекте
				Владеть навыками работы с правовыми системами
			Базовый уровень	Знать проблемы, возникающие в ходе применения Социального и Миграционного права
				Уметь применять на практике нормы Международного трудового права
				Владеть навыками применения на практике основных положений Международного трудового права
			Высокий уровень	Знать источникимеждународно-правовогорегулированиятруда
				Уметь выявлять проблемы в сфере трудовых отношений по соблюдению норм Международного трудового права
				Владеть навыками интерпретации основных разделов Социального, Миграционного права и Международного трудового права
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Раздел 1. Международный рынок трудовых ресурсов Раздел 2. Методика управления человеческими ресурсами	Минимальный уровень	Знать особенности делового общения с учетом культуры той или иной страны
				Уметь выявлять причины корсскультурного шока
				Владеть методами сбора и обработки информации
			Базовый уровень	Знать типичные ошибки делового общения
				Уметь налаживать международное сотрудничество и ведение

				международного бизнеса
				Владеть приемами самопрезентации, навыками установления и поддержания деловых отношений
			Высокий уровень	Знать особенности организации публичных выступлений
				Уметь составлять презентации по профессиональным вопросам
				Владеть навыками вербальных и невербальных коммуникаций
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Раздел 1. Международный рынок трудовых ресурсов Раздел 2. Методика управления человеческими ресурсами	Минимальный уровень	Знать особенности управления персоналом с учетом специфики разных стран
				Уметь осуществлять оценку потребности в развитии и обучении персонала
				Владеть навыками управления развитием персонала и управления деловой карьерой персонала
			Базовый уровень	Знать механизм функционирования международных рынков труда
				Уметь осуществлять оценку потребности в развитии и обучении персонала, оценивать потенциал персонала
				Владеть навыками управления служебно-профессионального продвижения персонала
			Высокий уровень	Знать технологии управления персоналом на международном уровне
				Уметь организовывать работу по обучению и развитию персонала, работать с кадровым резервом
				Владеть технологией управления персоналом с позиции кросскультурного менеджмента

Программа контрольно-оценочных мероприятий за период изучения дисциплины

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 курс					
1	2	3	4	5	6
1	4	Текущий контроль	Тема 3. Трудовые ресурсы мирового хозяйства	ОК-6, ОПК-3, ОПК-9	Доклад (устно)

2	4	Текущий контроль	Тема 5. Корпоративная культура и имидж международной компании	ОК-6, ОПК-9	Кейс-задача (устно)
3	4	Текущий контроль	Раздел 1. Международный рынок трудовых ресурсов Раздел 2. Методика управления человеческими ресурсами	ОК-6, ОПК-3, ОПК-9, ПК-6	Доклад (устно)
4	4	Текущий контроль	Раздел 1. Международный рынок трудовых ресурсов Раздел 2. Методика управления человеческими ресурсами	ОК-6, ОПК-3, ОПК-9, ПК-6	Контрольная работа (письменно)
5	4	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1. Международный рынок трудовых ресурсов Раздел 2. Методика управления человеческими ресурсами	ОК-6, ОПК-3, ОПК-9, ПК-6	Собеседование (устно). Тестирование (компьютерные технологии)

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

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы докладов
2	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины).	Задания для решения кейс-задачи
3	Тест	Система тестовых заданий специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся. Тесты формируются из банка тестовых заданий по дисциплине. Тестирование может быть использовано в качестве текущего контроля обучающихся (по окончании изучения раздела дисциплины, защиты лабораторной работы и т.д.), промежуточной аттестации или допуска к ней (по окончанию изучения дисциплины), или в течение года по завершению изучения дисциплины (контроль/проверка остаточных знаний). Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Банк тестовых заданий (БТЗ)
4	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Методические указания по выполнению контрольной работы по вариантам

Промежуточная аттестация			
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (на 4 курсе), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости.

Доклады

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Выставляется студенту, если доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана.

Кейс-задачи

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся высказывает точку зрения возможных причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, и предложение варианта ее решения.
«не зачтено»	Выставляется обучающемуся в случае неверного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, отсутствии вариантов ее решения, и в целом не выполнения требований, согласно критериям оценки результатов проведения кейса.

Контрольная работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Студентполностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями.
«не зачтено»	Студент не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений.

Тест:

Промежуточная аттестация в форме зачета:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Типовые задания для выполнения докладов

Варианты заданий докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий докладов по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта задания докладов
по теме «Трудовые ресурсы мирового хозяйства»

Подготовьте доклад и презентацию по одной из тем:

1. Общая характеристика состава рабочей силы
2. Трудовой потенциал международного рынка труда.
3. Занятость и безработица; общемировые тенденции.
4. Гибкость рынка труда и характер занятости в мировом хозяйстве.

3.2 Перечень кейс-задач

Варианты кейс-задач выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта кейс-задачи по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта кейс-задачи
по теме «Общая характеристика международного рынка труда»

«Звездные войны»[1]

Вероятно, вам довелось смотреть фильмы под названием «Звездные войны», «Ответная атака империи» и «Возвращение Джедая». Но вряд ли вы знаете, что три этих фильма – одна из лучших кинематографических трилогий, когда-либо выходивших на экраны. Немногие фильмы пользовались успехом во время повторного проката, а те из них, которые были удостоены повышенного внимания зрительской аудитории, такие как «Пиноккио» Уолта Диснея, обычно еще раз выходили на экран не ранее чем через семь лет.

Выпущенный же в 1977 г. фильм «Звездные войны» к 1987 г. побывал в прокате 5 раз. Договор о производстве фильма «Звездные войны» с самого начала имел международный характер. Американский режиссер Джордж Лукас написал краткие сценарии для двух фильмов, которые он планировал отснять, и предложил их всем студиям Голливуда, но не получил поддержки. В состоянии отчаяния Лукас истратил последние 2000 долл., купив билет во Францию на Каннский кинофестиваль. Именно там ему удалось подписать контракт с одной из голливудских студий на постановку двух фильмов: «Американские граффити» и «Звездные войны». Когда подошло время начинать съемку «Звездных войн», несколько технически хорошо оборудованных студий представили данные о вероятных

[1] Аленина К.А. Сборник кейсов для международного менеджера. – Пермь: ПФ ГУ-ВШЭ, 2004. – С. 44-45

затратах. Контракт был заключен со студией, размещавшейся на окраине Лондона, поскольку более низкая зарплата британского технического персонала с лихвой перекрыла дополнительные расходы на переезды американцев из США в Великобританию. К тому времени, как были отсняты фильмы «Ответная атака империи» и «Возвращение Джедая», разница в заработной плате сотрудников стала совсем незначительной, но продолжать съемки в британских студиях было удобно, так как персонал хорошо сработался. Однако далеко не все съемки проводились на территории Англии.

Успех обоих фильмов во многом был связан с тем, что внеземные места действия выглядели таковыми. Операторы снимали инопланетные сюжеты за пределами Британии. К примеру, герои – руководители союзнических сил – в фильме «Звездные войны» разработали план разрушения Звезды Смерти с помощью секретной базы Мщения, которая была расположена на планете Явин. Местностью, имитировавшей планету Явин, послужили реальные древние руины племен майя в Тикале (Гватемала). В некоторых случаях необходимо было проводить натурные съемки, поскольку действие фильма разворачивалось не на фоне некоего пейзажа, а непосредственно в нем. Сцены, в которых летательные аппараты разбиваются на пустынной планете Татуайн, где их захватывают яваи и продают местному фермеру и его племяннику, Люку Скайуокеру, снимались в пустыне Сахара в Тунисе. В самом начале фильма «Ответная атака империи» восставшие находятся в укрытии на ледяной планете Хос. Натурой для этой планеты послужило одно из мест за Северным полярным кругом на территории Норвегии. Но помимо съемок актеров в разных географических точках, в фильме широко использовались миниатюрные эффекты, которые создавались на специально построенной фабрике монстров в Калифорнии. Сразу же по окончании съемок серии «Ответная атака империи» видеокассеты подлежали транспортировке на расстояние в 6000 миль.

Все это показывает, что сотрудничество по производству фильмов в глобальных масштабах стало возможным благодаря развитию транспорта и связи. Актеры, занятые в съемках, были преимущественно американцами или англичанами. Кэрри Фишер, Харрисон Форд и Марк Хамилл, которые исполнили соответственно роли принцессы Лейи Органы, Хана Соло и Люка Скайуокера, представляли Америку. Алек Гиннес, исполнивший роль Бена Кеноби, и Антоний Дэниэлс, исполнивший роль робота, представляли Великобританию. Лорда ДартаВейдера можно назвать представителем двух наций: актер ДейвидПрауз – англичанин, однако его роль озвучивал американец ДжеймзЕрл Джоунз, т.к. Прауз говорил с сильным акцентом, характерным для фермеров из Девоншира.

Распределение доходов от проката фильмов также имело международный характер: около 40% доходов поступило не из Соединенных Штатов, при этом, однако, не обошлось без труднопреодолимых препятствий. Так, например, большинство стран с коммунистическим режимом запрещало ввоз картин до тех пор, пока в этих странах не начались политические и экономические реформы. В некоторых других странах, таких как Гаити и Мали, состояние экономики было столь плачевным, что просмотр фильмов могли позволить себе лишь единицы и прокат оказался бы убыточным. Чтобы учесть разнообразные проблемы, распространители фильма заключали с каждой из стран, высказавшей намерение показать своим зрителям один из фильмов трилогии «Звездные войны», отдельные контракты, где оговаривалось, что доходы должны быть перечислены на счет LucasFilmLtd. в долларах.

Практически везде, где фильм демонстрировался, он получил широкий отклик у зрителей. Этому способствовали отчасти положительные рецензии и тонкая маркетинговая политика, хотя многие другие фильмы при таких же условиях не вошли в число признанных международных хитов. Что удалось в данной трилогии и что, по всей видимости, стало решающим фактором ее успеха — это художественное воплощение тем универсального, вселенского значения.

Знаменитый французский антрополог Клод Леви-Стросс, изучивший многие широко распространенные культуры, установил общие тенденции и связи между сюжетами мифов, трагедий и сказок. Он определил их общность по отношению к тому факту, что мышление основывается на классификации явлений по принципу противоположных абсолютов, по типу противопоставления добра злу. Другим объяснением может служить то, что в каждом из нас хоть чуть-чуть, но сохраняется ребенок, поэтому понятны слова Джорджа Лукаса, сказавшего: «Звездные войны – это фильм для детей». Тем не менее, трилогия имела успех не во всех странах.

В Дании, например, доходы не свидетельствовали о «звездном» успехе фильма, вероятно, из-за равнодушия датчан к научной фантастике. Широкому признанию трилогии во многих странах способствовало также высокое качество языкового дублирования и (или) размещение субтитров, которые относятся к дорогостоящему, но стандартному процессу, нацеленному на получение отклика массового зрителя, не понимающего язык фильма-оригинала. Необходимость в субтитрах возникала фактически везде, где герои говорили на языках других планет, которые были основаны на комбинациях редких земных диалектов.

Например, в фильме «Возвращение Джедая» язык ДжаббыХатта был заимствован из индейских языков, а язык Эвоука сочетал в себе пять языков, включая монгольский, тибетский и непали. Еще одной стандартной и дорогостоящей процедурой международного проката фильмов является их просмотр цензорами разных стран. Без их одобрения фильм может быть либо вообще запрещен для показа, либо разрешен при условии ограничения предполагаемой аудитории. В трилогии «Звездные войны» цензоры ряда стран расценили некоторые сцены как чрезмерно жестокие для детской аудитории, хотя первоначально она предназначалась для детей.

Так, например, для показа в Швеции компания LucasFilm была вынуждена вырезать ряд кадров из «Возвращения Джедая», в которых монстр пожирает свои жертвы, заменив их другими, где жертвы умирают мучительно и медленно во время обеда, длящегося тысячу лет.

Средства рекламы менялись от страны к стране, так как опытные распространители были хорошо осведомлены о том, что может наверняка заинтересовать работников кинобизнеса в той или иной стране. Так, актеры, сыгравшие главных героев, до начала проката были приглашены в Австралию для позирования перед журналистами газет, радио- и телекомментаторами.

В Японии реклама была более ориентирована на события, происходящие в фильмах, а не на актеров. В Испании фильм «Ответная атака империи» был выставлен на Мадридский кинофестиваль, где получил признание зрителей. Однако при прокате трилогии были использованы не все пути получения доходов. Речь идет о телевизионном показе, для которого, в отличие от проката в кинотеатрах, не существует принятых международным сообществом стандартов, о чем может свидетельствовать, к примеру, неспособность итальянской телеаппаратуры принимать французские программы. Вследствие того, что доходы от телевизионного проката играют исключительно важную роль при завоевании фильмом успеха, представляется целесообразным изготавливать высококачественные, пусть и дорогостоящие, преобразованные для телевидения версии фильма с учетом специфики телепередающих систем разных стран.

Одним из самых существенных источников дохода от трилогии «Звездные войны» явилась продажа международных прав таким компаниям, как Coca-Cola, Procter&Gamble и фирме Atari, отделению WarnerCommunications, на производство и торговлю изделиями с сюжетами из «Звездных войн», начиная с жевательной резинки и книг и кончая обоями, копилками и нижним бельем.

Ко времени десятой годовщины премьеры «Звездных войн» оборот от розничной продажи этих изделий составил более 2,6 млрд. долл. Компании, приобретшие данные права, сами порой зависели существенным образом от зарубежных операций. Так,

например, розничная реализация товаров на тему «Звездных войн» составила в Великобритании 400 млн. долл. Вместо того, чтобы проводить внешнеторговые операции самим, некоторые компании заключили с иностранными фирмами субконтракты на производство и продажу определенных видов изделий за рубежом. Наряду с этим фирмы производили товары и для США. Возьмем, например, фирму Kenner, отделение GeneralMills. В Гонконге она наладила производство компонентов для комплекта «Межпланетный военный вездеход», на Тайване – фигурок персонажей фильма «Возвращение Джедая», в Макао – лазерного пистолета. Другой игрушечный комплект – «ЧьбаккаБэндолиСтрэп» – собирался в Мексике из деталей и частей, производимых в США.

Вопросы для обсуждения:

1. В чем различия между бизнесом, осуществляемым внутри станы, и международным бизнесом?
2. Какие факторы влияют на ведение международного бизнеса?
3. Примеры каких видов бизнеса приведены в кейсе?
4. Что являлось главным мотивом участия компании LucasFilm в международном бизнесе?
5. Какие средства и методы использовала компания LucasFilm для достижения конкурентного преимущества на внешнем рынке и для осуществления глобальных идей?

3.3 Типовые контрольные задания для проведения контрольных работ

Контрольная работа по дисциплине «Международные аспекты управления персоналом» состоит из двух частей:

1) теоретической, в которой студент освещает один теоретический вопрос, используя рекомендуемую литературу;
2) практической, предполагающей рассмотрение зарубежного опыта управления человеческими ресурсами на примере определенной страны.

Студенты выбирают вариант теоретического вопроса и страну самостоятельно, используя табл. 1.

Таблица 1

Выбор вопросов задания

Последняя цифра шифра зач. книжки	Первая буква фамилии студента			
	А, Д, Е, З, К, М, П, Т, У, Ф, Ц, Ч, Щ, Я		Б, В, Г, Ж, И, Л, Н, О, Р, С, Х, Ш, Э, Ю	
	номер вопроса	страна	номер вопроса	страна
1	20	Германия	10	Англия
2	19	Китай	9	Ирландия
3	18	Израиль	8	Швейцария
4	17	ОАЭ	7	Великобритания
5	16	Япония	6	Австрия
6	15	Норвегия	5	Сингапур
7	14	Канада	4	Индия
8	13	Америка	3	Финляндия
9	12	Италия	2	Польша
0	11	Франция	1	Южная Корея

1.1. Перечень теоретических вопросов

1. Исторические аспекты формирования международного рынка труда.
2. Основные принципы функционирования международного рынка труда. Основные элементы международного рынка труда.
3. Правовое обеспечение функционирования международного рынка труда.
4. Общая характеристика состава рабочей силы в мировом хозяйстве.
5. Структура формирования трудовых ресурсов мирового хозяйства.
6. Занятость и безработица: общемировые тенденции.
7. Качество трудовых ресурсов в мировом хозяйстве.
8. Гибкость рынка труда и характер занятости в мировом хозяйстве.
9. Международная организация труда – мировой центр трипаризма.
10. Создание, развитие и задачи международной организации труда. Структура Организации и ее основополагающие документы.
11. Конвенции и рекомендации международной организации труда. Методы работы и основные сферы деятельности.
12. Общемировые тенденции в привлечении рабочей силы.
13. Международная практика отбора на должности руководителей и специалистов.
14. Современные международные подходы к развитию рабочей силы. Профессиональное обучение и повышение квалификации человеческих ресурсов.
15. Стоимость рабочей силы и мировые тенденции формирования оплаты труда.
16. Международная практика применения мотивационных систем. Внутренний и внешний паритет в материальном стимулировании.
17. Практика стимулирования при управлении наиболее талантливыми работниками (международный опыт).
18. Понятие мобильности на международном рынке труда: профессиональная и территориальная мобильность.
19. Особенности современной международной миграции.
20. Последствия международной миграции рабочей силы. Влияние миграции на экономику стран.

2.2. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами на примере определенной страны

Изучение зарубежного опыта управления персоналом предполагает:

1) рассмотрение краткой характеристики социально-экономического положения страны;

2) характеристика основных культурных особенностей страны (правила делового общения): обращение, одежда, тактика ведения переговоров, деловые подарки;

3) изучение общих особенностей управления персоналом: найм персонала, обучение и развитие персонала, оценка персонала, карьерный рост, мотивационные аспекты, процессы высвобождения и т.п.

3.4Типовые контрольные задания для тестирования

Банк тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых материалов
по дисциплине «Глобализированный подход к управлению персоналом»

Раздел дисциплины	Тема	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
Раздел 1. Международный рынок трудовых ресурсов	Тема 1. Общая характеристика международного рынка труда	20 – тип ОТ 20 – тип ЗТ
	Тема 2. Регулирование трудовых отношений	20 – тип ОТ 20 – тип ЗТ
	Тема 3. Трудовые ресурсы мирового хозяйства	20 – тип ОТ 20 – тип ЗТ
	Тема 4. Характеристика региональных рынков труда	20 – тип ОТ 20 – тип ЗТ
Раздел 2. Методика управления человеческими ресурсами	Тема 5. Корпоративная культура и имидж международной компании	20 – тип ОТ 20 – тип ЗТ
	Тема 6. Международные аспекты управления человеческими ресурсами	20 – тип ОТ 20 – тип ЗТ
Автор Коваль Т.А.	Итого	240: 120 – тип ОТ 120 – тип ЗТ

Структура итогового теста по дисциплине
«Глобализированный подход к управлению персоналом»

Раздел дисциплины	Тема	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
Раздел 1. Международный рынок трудовых ресурсов	Тема 1. Общая характеристика международного рынка труда	3 – тип ОТ 3 – тип ЗТ
	Тема 2. Регулирование трудовых отношений	3 – тип ОТ 3 – тип ЗТ
	Тема 3. Трудовые ресурсы мирового хозяйства	3 – тип ОТ 3 – тип ЗТ
	Тема 4. Характеристика региональных рынков труда	3 – тип ОТ 3 – тип ЗТ
Раздел 2. Методика управления человеческими ресурсами	Тема 5. Корпоративная культура и имидж международной компании	3 – тип ОТ 3 – тип ЗТ
	Тема 6. Международные аспекты управления человеческими ресурсами	3 – тип ОТ 3 – тип ЗТ
Автор Коваль Т.А.		18: 9 – тип ОТ 9 – тип ЗТ

БТЗ, критерии и шкала оценивания, количество вопросов в тестовом задании соответствует ФОС дисциплины, выставленному в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Образец типовых вариантов тестовых заданий,
предусмотренных рабочей программой

1. Верно ли следующее понятие. Рынок труда – это сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через него осуществляется продажа рабочей силы на конкретный срок.

а) верно

б) не верно

2. Ситуация, которая складывается на рынке труда под влиянием спроса и предложения, называется:

а) конкуренция на рынке труда;

б) конъюнктура на рынке труда;

в) стоимость рабочей силы;

г) гибкий рынок труда.

3. Международное разделение труда – это:

а) высшая степень развития общественно-территориального разделения труда между странами, основой которого является экономически выгодная специализация отдельных стран и обмен между ними выпущенной продукции определенным количеством и качеством;

б) форма разделения труда между странами, по которым увеличение концентрации однородного производства происходит на базе дифференциации национальных производств, отделение в самостоятельные (отдельные) технологические процессы, в отдельные отрасли изготовления продукции сверх внутренних потребностей;

в) взаимоотношения между государствами при обмене продуктами труда разных отраслей производства;

г) объединение усилий производителей нескольких стран в выпуске отдельных видов товаров для мирового рынка.

4. Верно ли утверждение. Характерной чертой систем Скенлона и Раккера является ориентация на сотрудничество персонала организации и предпринимателей, активизацию инициативы работников по повышению эффективности производства, сокращению потерь рабочего времени и т.д.

а) верно;

б) неверно.

5. Вам необходимо создать Финансово-промышленную группу. В какой форме она может быть создана?

а) холдинг

б) перекрестное владение акциями входящих в них компаний

в) трастовая компания

г) материнская компания

6. Корпоративная культура международной компании это:

а) комплекс взаимосвязанных кадровых мероприятий, направленных на реализацию конкретных целей организации и каждого работника и охватывающих планирование всех видов работы с персоналом в организации;

б) принцип регулирования трудовых и связанных с ними экономических отношений, основывающийся на равноправном взаимодействии, сотрудничестве представителей наемных работников, органов государственной власти и представителей предпринимателей, работодателей**;**

в) образ компании в представлении групп общественности;

г) социально-психологический компонент организации, ее духовное и идеологическое содержание. По своему содержанию она представляет систему господствующих в организации ценностей, мнений и норм поведения.

7. Видимые объекты, артефакты культуры: манера одеваться, правила поведения, физические символы, организационные церемонии, расположение офисов это:

а) первый уровень корпоративной культуры;

б) второй уровень корпоративной культуры;

в) четвертый уровень корпоративной культуры;

г) третий уровень корпоративной культуры.

8. Установите соответствие видов философий управления их значению:

Английская философия управления персоналом основывается на	традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений
Японская философия управления персоналом основывается на	традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма
Американская философия управления персоналом основана на	традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с явной ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее

9. Для получения разрешений на работу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы, работодатели, заказчики работ (услуг) или уполномоченные ими лица представляют в МВД России или ее территориальный орган определенные документы. Установите последовательность формирования пакета документов.

1. Заявление о выдаче разрешения на работу на каждого привлекаемого иностранного гражданина по форме.

2. Цветную фотографию иностранного гражданина размером 30 х 40 мм.

3. Копию документа, удостоверяющего личность иностранного работника.

4. Копию документа о профессиональном образовании, квалификации, полученных иностранным работником в иностранном государстве, или справку об эквивалентности такого документа российскому диплому (свидетельству) о профессиональном образовании.

5. Медицинские справки, подтверждающие отсутствие у иностранного работника заболевания наркоманией и инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, предусмотренных перечнем, утверждаемым Правительством Российской Федерации (лепра (болезнь Гансена), туберкулёз, сифилис, хламидийнаялимфогранулема, шанкроид), а также сертификат об отсутствии у него заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

6. Квитанцию об уплате государственной пошлины за выдачу разрешения на работу за каждого привлекаемого иностранного работника.

7. Копию специального разрешения на въезд иностранного гражданина на территорию, на посещение организации или объекта.

10. Локальный рынок труда включает <:.....:>

11. К элементам международного рынка труда не относятся <:.....:>

12. Какая страна располагает самой большой численностью резерва трудовых ресурсов: <:.....:>

13. Примером материнской холдинговой компании является: <:.....:>

14. Тип объединения компаний, при котором нет четко выраженного головного центра, является <:.....:>

15. Принцип работы в компании FordMotor, основанный на взгляде человека на конкуренцию и успех, называется <:.....:>

16. Вам необходима модель, в которой национальные площадки управляются как отдельные предприятия. Какой моделью Вы воспользуетесь? <:.....:>

17. Перед Вами стоит задача использовать японские принципы управления. На что в большей степени Вы сделаете ориентацию? <:.....:>

18. Укажите, к какому типу относится культура, где преобладают моральные аспекты во взаимоотношениях, долг и семейные ценности выше успехов на работе, долг и благородство ценятся выше силы <:.....:>

3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

Раздел 1. Основы Системы менеджмента качества

1. Понятие международного рынка труда.
2. Основные элементы международного рынка труда.
3. Основные терминологические понятия международного рынка труда согласно стандартам Международной Организации Труда.
4. Международная организация труда – мировой центр трипаризма.
5. Создание, развитие и задачи международной организации труда.
6. Конвенции и рекомендации международной организации труда. Методы работы и основные сферы деятельности.
7. Основные разделы Социального права и Миграционного права.
8. Общая характеристика состава рабочей силы.
9. Структура формирования трудовых ресурсов.
10. Занятость и безработица: общемировые тенденции.
11. Качество трудовых ресурсов в мировом хозяйстве.
12. Гибкость рынка труда и характер занятости в мировом хозяйстве.
13. Региональные особенности функционирования рынка труда.
14. Национальные различия и взаимоотношения с работниками. Японский опыт управления человеческими ресурсами.
15. Рынок труда Западной Европы. Анализ рынка труда Восточной Европы и стран СНГ.
16. Состояние рынка труда в США и Южной Америке.

Раздел 2. Принципы системы менеджмента качества

17. Корпоративная культура как важный аспект управления культурой
18. Компоненты корпоративной культуры. Корпоративный имидж

19. Особенности реализации принципов корпоративной культуры в международных компаниях
20. Модели межкультурных различий
21. Общемировые тенденции в привлечении рабочей силы.
22. Международная практика отбора на должности руководителей и специалистов.
23. Современные подходы к развитию рабочей силы. Профессиональное обучение и повышение квалификации человеческих ресурсов.

3.6 Перечень типовых простых практических заданий к зачету
(для оценки умений)

Задание: Ознакомьтесь со следующими примерами межкультурного взаимодействия и воздействия особенностей бизнес-культур на международный бизнес и менеджмент. Прокомментируйте сложившуюся ситуацию и определите причины непонимания и разногласий. Обоснуйте свою точку зрения, используя методы анализа бизнес-культур и сравнительных исследований Г. Хофштеда, Ф. Тромпенаарса, Э. Холла, Д. МакГрегора и др.

Ситуация 1 – Ассоциации

В конце 70-х годов советская делегация, находившаяся в Индии с краткосрочным визитом, была приглашена в частный дом на ужин. Войдя в дом, советские гости увидели многочисленные свастики, развешанные хозяином под потолком. Руководитель делегации (ветеран Великой Отечественной войны) немедленно заявил протест. Причем сделал это в достаточно эмоциональной форме.

Ситуация 2 – Семейные узы

М-р Берд, экс-сотрудник американского госдепартамента, был нанят известной мультинациональной корпорацией в качестве представителя в Саудовской Аравии. Бывший американский дипломат был приглашен в дом м-ра Фауда для обсуждения его возможного участия в местном СП с упомянутой корпорацией. Они были представлены друг другу, и так как это была их первая встреча, разговор начался с неформальной беседы. Вопросы были обычные, например: «Как дела? Как долетели? Как семья? Как поживают ваши родители?» и т.д. М-р Берд, знакомый с принятыми формальностями приветствия и знакомства, на вопросы отвечал: «Спасибо, хорошо… Мой отец в порядке, но, к сожалению, стал хуже слышать… Я виделся с ним несколько месяцев назад, на Рождество, когда мы забирали его на пару дней из дома престарелых…» С этого момента что-то пошло не так… М-р Фауд был достаточно гостеприимен и учтив, но не проявлял никакого интереса к ведению бизнеса с американским коллегой.

Ситуация 3 – Сразу к делу

Данный инцидент был рассказан британским консультантом по управлению, работающим в Париже. Я присутствовал на первой встрече исполнительного директора американской консалтинговой компании, базирующейся в Нью-Йорке, с тремя партнерами из Парижской консалтинговой фирмы. Переговоры не пошли… Не прошло и 15 минут заседания как американский коллега запросил данные о годовых доходах французской компании, и, не дожидаясь ответа, предложил французам произвести расчет предполагаемой доли рынка, т.к. его компания заинтересована в их сотрудничестве. …Я почувствовал что в офисе стало «холодно»…

3.7 Перечень типовых простых практических заданий к зачету
(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Как может компания использовать культурные различия для повышения эффективности своей деятельности? Проиллюстрируйте ответ практическим примером.

2. Составьте психологический портрет глобального менеджера. Любой менеджер может стать глобальным?

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Доклад	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Кейс-задача	Преподаватель не мене, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Контрольная работа	Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины. Вариантов КР по теме не менее двух. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения КР, доводит до обучающихся: тему КР, количество заданий в КР, время выполнения КР
Тест	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок

Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.