


Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Л.Н. Костина

20.08.2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Модели управления персоналом»

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Донецк
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Модели управления персоналом» для студентов 2 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной/заочной форм обучения.

Автор,
разработчик: преподаватель Б.В. Хмельницкий

Программа рассмотрена на заседании ПМК кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания ПМК от 08.06.2017 г. № 11

Председатель ПМК  А.А. Киселёва

Программа рассмотрена на заседании кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания кафедры от 09.06.2017 г. № 11

Заведующий кафедрой  А.М. Стадник

1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы)

Целью изучения дисциплины «Модели управления персоналом» является

- показать взаимосвязь общих, единых подходов в менеджменте и специфических характерных черт в различных школах, что и определяет основное содержание сравнительного менеджмента. Выявить объективную зависимость формирования и развития школ менеджмента от процессов глобализации бизнеса и характерных черт национальной культуры и традиций во взаимоотношениях между людьми.
- определить характерные черты в формировании, развитии и основных тенденций в каждой школе (американской, европейской и японской)
- сформировать подкрепленные теорией конкретные знания о специфических особенностях деловых культур и систем менеджмента в различных странах для более глубокого понимания технологий и процессов управления в международном бизнесе.

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ОПК-6	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	<i>Знать:</i> современные тенденции развития теории основ лидерства; <i>Уметь:</i> применять на практике основы подбора лидера и научной основы формирования команды; <i>Владеть:</i> методами подбора и воспитания лидеров в организации.
ПК-1	Знание основ кадровой политики организации, основ разработки и реализации концепции управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника, основ стратегического управления персоналом, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умением применять их на практике.	<i>Знать:</i> методы и приемы разработки планов совершенствования навыков лидерства <i>Уметь:</i> проводить работу по подбору лидеров организации; <i>Владеть:</i> современным инструментарием формирования команды

ПК-4	Знанием основ экономики труда, организации труда и рабочего места, разработки и внедрения норм труда, планирования и использования рабочего времени, навыками проведения анализа работ и рабочих мест, оптимизации норм труда, способностью эффективной организации групповой работы на основе знаний процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике.	<i>Знать:</i> организации труда и трудового места. <i>Уметь:</i> оценивать эффективность труда, анализировать состав команды <i>Владеть:</i> навыками разработки и внедрения норм труда
ПК-5	Знание и умение применять на практике основы управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации персонала, видов, форм и методов обучения персонала, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом.	<i>Знать:</i> основы управления трудовой карьерой. <i>Уметь:</i> разрабатывать модели карьеры. <i>Владеть:</i> навыками разработки планов подготовки и переподготовки персонала

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы (ООП).

В соответствии с утвержденным учебным планом дисциплина «Модели управления персоналом» относится к вариативной части.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

При изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении «Социологии», которые позволяет понять процессы и явления, происходящие на разных этапах развития организации, «Экономика и социология труда», поскольку рассматривает вопрос управления персоналом, его организации, мотивации, нормирования и оплаты труда в контексте основных технико-экономических показателей деятельности субъектов рынка.

«Управление персоналом организации», как основа, технологии, методов и принципов управления «Командообразование и лидерство», отражая производственные отношения и влияние управленческих решений, «Качество трудовой жизни», как основной фактор производства.

2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Управление персоналом организации», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами как «Интеллектуальная собственность», «Психология», «Религиоведение», «Логика», а также для прохождения управленческой и пред выпускной практик.

3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента.

	Зачетные единицы (кредиты ECTS)	Всего часов		Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	
		О	З	Очная	Заочная
				Семестр № 4	Семестр № 4
Общая трудоемкость	2	72	72	Количество часов на вид работы:	
Виды учебной работы, из них:					
Аудиторные занятия (всего)				36	6
В том числе:					
Лекции				18	4
Семинарские занятия				18	2
Самостоятельная работа (всего)				36	66
Промежуточная аттестация					
В том числе:					
зачет				зачет	зачет

4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела, темы дисциплины (модуля)	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)	
	Очная форма обучения	Заочная форма обучения

	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Раздел 1. Особенности Американской модели управления персоналом.										
Тема 1.1. История развития Американской модели управления	2		2	5	9				10	10
Тема 1.2. В чем заключается успех американской модели управления	2		2	5	9	2		2	10	14
Тема 1.3. Специфика управления в американских компаниях	2		2	5	9				12	12
Тема 1.4 Развитие традиционного менеджмента европейских стран.	2		2	5	9				10	10
Итого по разделу 1:	8		8	20	36	2		2	32	36
Раздел 2. Философия японского управления и другие модели управления										
Тема 2.1 Традиционные корни японской модели управления	2		2	3	7	2			7	9
Тема 2.2 Японская система управления трудовыми ресурсами	2		2	3	7				7	7
Тема 2.3 Принципы японского управления персоналом	2		2	3	7				7	7
Тема 2.4 Развитие российской национальной модели менеджмента	2		2	3	7				7	7
Тема 2.5 Многообразие управленческих культур	2		2	4	8				6	6
Итого по разделу 2:	10		10	16	36	2			34	36
Итого всего:	18		18	36	72	4		2	66	72

4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий	
		Кол-во часов	
		0	3

1	2	3	4	5
Раздел 1. Особенности Американской модели управления персоналом.				
Тема 1.1. История развития Американской модели управления	- Изучение американской модели менеджмента. - Американский менеджмент - Классическая школа и направления американской теории управления.	Семинарское занятие1		
		1. Изучение американской модели менеджмента. 2. Американская модель на рубеже XIX – XX веков. 3. Классическая школа в американской теории управления.	2	
Тема 1.2. Успех американской модели управления	- Рациональная организация производства, - Американская фирма и рабочие.	Семинарское занятие2		
		1. Успех фирмы. 2. Рациональная организация производства 3. Американская фирма и рабочие	2	2
Тема 1.3. Специфика управления в американских компаниях	- Черты поведения бизнесмена - Условия соглашения партнёров.. - Поведение американских менеджеров.	Семинарское занятие3		
		1. Черты поведения в американских компаниях. 2. Главная цель в американских компаниях. 3. Состав американской делегации на переговорах.	2	
Тема 1.4 Развитие традиционного менеджмента европейских стран.	- Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского союза. - Многообразие деловых культур и менеджмент в Европе. - Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру. - Современные тенденции и проблемы менеджмента ведущих европейских стран.	Семинарское занятие 4		
		1. Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского союза. 2. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру. 3. Стили менеджмента и типы культуры. 4. Современные тенденции и проблемы менеджмента ведущих европейских стран.	2	
Раздел 2. Философия японского управления				
Тема 2.1.	- Современные методы	Семинарское занятие 5		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Традиционные корни японской модели управления	управления в Японии в условиях послевоенной разрухи, -Японский менеджмент и американские методы управления бизнесом. - Руководящий принцип японского менеджмента	1. Современные методы управления в Японии. 2. Лидеры японского бизнеса и социальная ответственность своей деятельности. 3. Руководящий принцип японского менеджмента работа, есть групповая деятельность.	2	
Тема2.2. Японская система управления трудовыми ресурсами	- Управление трудовыми ресурсами. японских корпораций – Использование японскими корпорациями служащих компаний. - Отожествление служащих с корпорацией	Семинарское занятие 6 1 Особенность японского управления 2. Разница между американским и японским управлением. 3. Служащие и корпорация.	2	
Тема2.3. Принципы японского управления персоналом	- Поведение работника в организации. - Система управленческого контроля. - Система управления качеством	Семинарское занятие 7 1. Поведение работника в организации. 2. Система управленческого контроля. 3. Система управления качеством.	2	
Тема 2.4. Развитие российской национальной модели менеджмента	- Историческое формирование российского менталитета - Российский менеджмент глазами зарубежных партнеров. - Проблемы российской адаптации зарубежного управленческого опыта. - Перспективы развития современного российского менеджмента.	Семинарское занятие 8 1.Историческое формирование российского менталитета. 2. Российский менеджмент глазами зарубежных партнеров. 3. Проблемы российской адаптации зарубежного управленческого опыта. 4. Перспективы развития современного российского менеджмента.	2	2

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Тема 2.5. Многообразие управленческих культур	Историческое формирование многообразия деловых культур стран «третьего мира». Постколониальное развитие. Исламский менеджмент. Специфические проблемы эпохи глобализации. Антиглобализм.	Семинарское занятие 9 1. Историческое формирование многообразия деловых культур. 2. Специфические проблемы эпохи глобализации. Антиглобализм.	2	

5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

1. Баранник Ю.Г. РПУД «Модели управления персоналом»-ДонАУ и ГС -2018.
2. Тексты лекций (электронный вариант).
3. Планы семинарских занятий (электронный вариант).

Перечень контрольных вопросов для самоподготовки

1. Культура и кросс-культурные различия как основа сравнительного менеджмента
2. Понятие сравнительного менеджмента как науки
3. Коммуникации как главный элемент системы управления
4. Проблемы транснациональных коммуникаций
5. Мотивация в сравнительном менеджменте
6. Основы теории менеджмента США
7. Возникновение и развитие транснациональных корпораций.
8. Становление мировой бизнес-системы
9. Социально-политические цели сравнительного менеджмента
10. Немецкая деловая культура и стиль управления
11. Особенности французской деловой культуры
12. Британская модель менеджмента
13. Философия японского менеджмента.
14. Характерные признаки и особенности японской системы управления
15. Современная корейская модель менеджмента
16. Американская модель управления
17. Шведская модель управления
18. Российская модель управления
19. Сравнительный анализ моделей управления

5.2. Основная литература.

1. Алиев Н.М. Модели управления в исторической ретроспективе./ Н.М. Алиев – М.: Вагрус, 2008. – 310 с.
2. Грейсон Д. Американский менеджмент на пороге XXI века./ Д. Грейсон, К.Оделл.- М.: Экономика, 2001.
3. Гупалов В.К. Управление в Японии. /В.К. Гупалов.– М.: Финансы и статистика, 1998.

4. Разумова Е.Д. Модели управления производством. / Е.Д. Разумова. – М.: Олимп, 2003. – 438 с.
5. Семенова И.И. История менеджмента: Учебное пособие для вузов./ И.И. Семенова.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 215 с.

5.3. Дополнительная литература

1. Блинов А.О. Плакся В.И. Модель регионального центра поддержки предпринимательства. / А.О.Блинов, В.И. Плакся.- М.: Луч, 1993.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб.пособие./Е.В. Маслов.- М., 2003.
3. Милорадова Н.Г. Психология и педагогика. Учебник. Рекомендовано УМО РФ по образованию в области строительства./Н.Г. Милорадова.- М.: Гардарики, 2005, 2007
4. Оганесян И.А. Управление персоналом организации./И.А. Оганесян. Минск, 2000.
5. Планирование карьеры Серия «Классика HarvardBusinessReview»
Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 216с.
6. Райсберг Б.А., Фатхутдинов Р.А. Управление экономикой: Учебник. /Б.А. Райсберг, Р.А.Фатхутдинов .- М.: Бизнес-школа “Интел-синтез”, 1999.
7. Русинов Ф.М., Основы государственного управления смешанной рыночной экономикой. /Ф.М. Русинов .-М.: Российская экон. академия, 1996.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

- <http://www.biblioclub.ru/>
- <http://www.stplan.ru>,
- <http://www.iteam.ru>,
- <http://mystrategicplan.com>,
- www.ebscohost.com,
- www.elibrary.ru,
- www.polpred.com

7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

- Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
- Использование электронных презентаций при проведении семинарских/практических занятий.

7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)

Программное обеспечение необходимое для изучения дисциплины

Для работы с текстами – Microsoft Word

Для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint

Для поиска информации – интернет-браузер

7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)

Информационные справочные системы не используются

8. Фонд оценочных средств, для контроля уровня сформированности компетенций

8.1. Виды промежуточной аттестации.

Результаты оцениваются согласно «Порядку организации учебного процесса в государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкая Академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» по государственной шкале и шкале ECTS.

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости и шкалы ECTS.

<i>По шкале ECTS</i>	<i>Сумма баллов за все виды учебной деятельности</i>	<i>По государственной шкале</i>	<i>Определение</i>
A	90 – 100	«Отлично»	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
B	80 – 89	«Хорошо»	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 100%)
C	75 – 79		в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
D	70 – 74	«Удовлетворительно»	неплохо, но со значительным количеством недостатков
E	60 – 69		выполнение удовлетворяет минимальные критерии
FX	35 – 59	«Неудовлетворительно»	с возможностью повторной аттестации
F	0 – 34		с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

8.3. Критерии оценки работы студента.

Критерии оценивания – система требований (описание и количественное измерение) к уровню знаний и умений, которые студент должен продемонстрировать для подтверждения результатов обучения.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале.

Средства диагностики для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине включают в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП;

- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;

- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОП;

- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций.

Если на занятии студент выполняет несколько заданий, оценка за каждое задание выставляется отдельно.

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

Типовые контрольные задания

1. Коллоквиум

Вопросы к коллоквиуму по теме «Модели управления персоналом»

Основные принципы Американской модели управления

Где применяется Американская модель управления.

Участниками американской модели являются:

Тесты на тему Американская модель управления

1. В американском обществе основополагающими принципами рыночной экономики не считаются;

1- свобода предпринимательства.

2- приоритет частной собственности.

3- коллективная ответственность

4- демократическое общества.

2. К Американской модели США шли с момента провозглашения независимости.

1-1776г.

2-1789г.

3-1917г.

4-1871г.

Примерная тематика реферативных работ

1. Значение и содержание подготовки менеджера современного уровня, опираясь на учебный курс «Сравнительный менеджмент» (Учебный курс «Сравнительный менеджмент» и его роль в подготовке современного менеджера).

2. Содержание основных составляющих сравнительного менеджмента и их взаимосвязь.

Вопросы к зачету

1. Изучение американской модели менеджмента.

2. Американская модель на рубеже XIX – XX веков.

3. Классическая школа в американской теории управления.

4. Успех фирмы.

5. Рациональная организация производства

6. Американская фирма и рабочие
7. Черты поведения в американских компаниях.
8. Главная цель в американских компаниях.
9. Состав американской делегации на переговорах.
10. Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского союза.
11. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру.
12. Стили менеджмента и типы культуры.
13. Современные тенденции и проблемы менеджмента ведущих европейских стран.
14. Современные методы управления в Японии.
15. Лидеры японского бизнеса и социальная ответственность своей деятельности.
16. Руководящий принцип японского менеджмента работа, есть групповая деятельность.
17. Особенность японского управления
18. Разница между американским и японским управлением.
19. Служащие и корпорация.
20. Поведение работника в организации.
21. Система управленческого контроля.
22. Система управления качеством.
23. Историческое формирование российского менталитета.
24. Российский менеджмент глазами зарубежных партнеров.
25. Проблемы российской адаптации зарубежного управленческого опыта.
26. Перспективы развития современного российского менеджмента.
27. Историческое формирование многообразия деловых культур.
28. Специфические проблемы эпохи глобализации. Антиглобализм.
29. Комплексная система мотивации труда
30. Значение религии и идеологий в управлении персоналом.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Во время проведения семинарских занятий осуществляется *текущий контроль*. Его цель – проверка уровня подготовки студента к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения студентом конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется *итоговый контроль*. Он проводится с целью оценивания результатов обучения студента по каждому разделу, то есть оценки уровня проработки им теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление студентами теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование студентов к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы студентов:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара (3-5 мин.).
2. Дополнительное сообщение, дополнение (3-5 мин.).
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания (5-7 мин.).
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений (3-5 мин.).
5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий (5-10 мин.).
6. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя (до 10 мин.).

7. Индивидуальное задание.

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контрольная работа (до 30 мин.).

Описание основных форм работы на семинаре:

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или студента и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Дополнение – по желанию студента более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

Устный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

Дополнительное сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал студент и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда студент не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий – решение возле доски расчетной задачи или на месте ситуационного задания на основе знания теоретического материала, соответствующей методики расчетов показателей, которые характеризуют движение персонала, эффективность управления персоналом.

Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений – задавание вопросов студенту, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

Письменная работа – понятийный диктант или краткий ответ на вопрос по теме дисциплины.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине «Модели управления персоналом» с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа студентов. Само овладение и выяснение студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы студент углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины студентам рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка содержательных модулей дисциплины, отдельных вопросов тем;

изучение тем учебной дисциплины по конспектам, учебникам и специальной литературе;

выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контрольным работам и модульному тестированию;
подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме студенту нужно:

1. Усвоить лекционный материал.
2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.
3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.
4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ДонАУиГС и других научных учреждений.

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

При изучении дисциплины используются лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием, имеющимся в ДонАУиГС.

СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА 20__/20__ УЧЕБНЫЙ ГОД

[Название дисциплины]

дисциплина

[Код и наименование направления подготовки/специальности/профиль]

направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПУД)	
ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПУД)	
УДАЛЕНО (с указанием раздела РПУД)	
Реквизиты протокола заседания кафедры от _____ № _____ дата _____	

2. Коллоквиум

Вопросы к коллоквиуму по теме «Модели управления персоналом»

Основные принципы Американской модели управления

Где применяется Американская модель управления.

Участниками американской модели являются:

В настоящее время в США получили распространение четыре основные формы привлечения рабочих к управлению:

В чем заключается успех американской модели управления?

Основой управления американской модели является

Важнейшей составной частью плановой работы Американской корпорации является ?

Специфика управления в американских компаниях. Особенности менталитета.

Черты поведения

Особенности американской модели управления

В чем состоит задача менеджера ?

Функциональность в Американском менеджменте.

Карьерный рост в Американской модели управления.

Японская организационная структура управления

Отличие цели фирмы Японской от Американской .

Философия фирмы Японской модели управления

Философия фирмы Американской модели управления.

Наем и кадровая политика в Японской модели управления

Наем и кадровая политика в Американской модели управления.

Организация производства и труда Японская модель

Организация производства и труда Американская модель

Стимулирование работников Японская модель

Стимулирование работников Американская модель.

Отношение работников к фирме и работе в Японии

Отношение работников к фирме и работе в Америке

Основные подходы к управлению качеством в японских моделях сводятся к следующим моментам:

Японское понимание качества

Главные черты Японии в области достижения качества продукции

6 - особенностей японской модели управления качеством

Признаки Японского управления

Какие японские модели управления качеством наиболее известны?

Суть программы «ПЯТИ НУЛЕЙ»

Какие черты управления присутствуют в Российской модели управления.

Тесты на тему Американская модель управления

2. В американском обществе основополагающими принципами рыночной экономики не считаются;
 - 1- свобода предпринимательства.
 - 2- приоритет частной собственности.
 - 3- коллективная ответственность
 - 4- демократическое общества.
2. К Американской модели США шли с момента провозглашения независимости.
 - 1-1776г.
 - 2-1789г.
 - 3-1917г.
 - 4-1871г.
3. Где не применяется Американская модель
 - 1-в корпорациях Великобритании,
 - 2-в корпорациях Австралии,
 - 3-в корпорациях Новой Зеландии,
 - 4-в корпорациях Германии.

4. Треугольник корпоративного управления это:
 - 1- это менеджеры, директор, акционеры.
 - 2- это управляющий, менеджер, персонал.
 - 3- это директор, менеджер, персонал.
 - 4- это топ менеджер, акционеры, штат сотрудников управления.

5. Американский менеджмент впитал в себя основы классической школы, основателем которой является.
 - 1- Фредерик Тейлор.
 - 2- Питер Друкер.
 - 3- Анри Файоль.
 - 4- Генри Форд.

6. Что не входит в успех американской модели управления.
 - 1 - рациональная организация производства.
 - 2- постоянный рост производительности труда.
 - 3- эффективное использование ресурсов.
 - 4- эффективное сотрудничество с Государством

7. Американская фирма функционирует в социальной атмосфере.
 - 1- проповедующей дискриминацию.
 - 2- проповедующей равноправие.
 - 3- проповедующей принуждение.
 - 4 - проповедующей согласование решений.

8. Для американской модели менеджмента характерна модель управления.
 - 1- горизонтальная.
 - 2- вертикально горизонтальная.
 - 3- иерархическая.
 - 4- функциональная.

9. Важнейшей составной частью плановой работы корпорации является:
 - 1- совершенствование кадровой политики.
 - 2- освоение территорий.
 - 3- укрепление рынка.
 - 4- стратегическое планирование.

10. Черты поведения не применяемые в Американской модели:
 - 1- решают вопросы все сразу.
 - 2- бизнесмены действуют прямолинейно.
 - 3- прибегают к натиску, приказу в процессе согласования решений.
 - 4- не делают долгих отступлений, а сразу переходят к самой сути вопроса.

11. Что не является главной целью Американской модели:
 - 1- всесторонняя договоренность.
 - 2- соблюдение всех законов.
 - 3- соблюдение нормативных актов, положений.
 - 4- выгода и согласие между партнерами.

12. Что не относится к Партисипативному управлению.
 - 1- участие рабочих в управлении трудом и качеством продукции на уровне цеха;

- 2- создание стратегических советов рабочих групп;
 - 3- разработка систем участия в прибыли;
 - 4- привлечение представителей рабочих в советы директоров корпораций.
13. К недостаткам Американской системы управления не относится.
- 1- Трудности при внедрении новых методов управления.
 - 2- Слишком большие объемы инструкций, которые нужно соблюдать.
 - 3- Предпочтение узким специалистам.
 - 4- Ориентация на получение стабильного дохода.
14. При выборе сотрудника особое внимание не уделяют
- 1- уровню практического опыта.
 - 2- конкурентоспособности.
 - 3- умению приспосабливаться.
 - 4- умение работать в коллективе.
15. К дополнительной оплате труда в Американской модели управления относятся.
- 1- Специальные премии менеджерам, наличие которых не зависит от их успехов на работе.
 - 2- Если оплата труда не повышается, сотрудник получает премии, которые зависят от величины прибыли.
 - 3- Доплачивают сотрудникам если не болеет в течении года.
 - 4- Если оплата без часовых ставок, работник получает дополнительную оплату в качестве компенсации.
16. После того, как был принят кандидат на должность его не знакомят
- 1- с рабочим местом
 - 2- коллективом
 - 3- его обязанностями,
 - 4- чем конкретно занимается компания.
- Ответы 1-3, 2-1, 3-4, 4-1, 5-3, 6-4, 7-2, 8-3, 9-4, 10-1, 11-4, 12-2, 13-4, 14-3, 15-3, 16-4

Примерная тематика реферативных работ

- 3. Значение и содержание подготовки менеджера современного уровня, опираясь на учебный курс «Сравнительный менеджмент» (Учебный курс «Сравнительный менеджмент» и его роль в подготовке современного менеджера).
- 4. Содержание основных составляющих сравнительного менеджмента и их взаимосвязь.
- 5. Роль национальной культуры, истории и других составляющих в формировании характерных черт бизнеса в стране и организациях.
- 6. Влияние фактора глобализации бизнеса и национальные особенности, как основные условия формирования школы менеджмента в стране (регионе).
- 7. Перечень и характерные основы, определяющие специфику национальной школы менеджмента.
- 8. Степень использования объективных и общих взглядов на менеджмент в различных школах.
- 9. Общие черты и различия в подготовке менеджеров в США, Японии и Евросоюзе.
- 10. Основная направленность в подготовке менеджеров для работы в крупных (национальных и межнациональных) компаниях и малом бизнесе.

11. Взгляды на подготовку менеджеров для различных иерархических уровней в основных школах менеджмента (США, Япония, Европа, Россия).
12. Содержание и сравнительный анализ моделей развития бизнес-деятельности на основе национальной культуры («Инкубатор», «Семья», «Управляемая ракета» и «Эйфелева башня»).
13. Корпоративная культура организации (компании), как следствие национальной культуры, специфики бизнеса и размера компании.
14. Корпоративная культура (фактор «Работа») и ее взаимосвязь с факторами «семья» и «школа».
15. Характерные особенности корпоративной культуры организации и ее зависимость от специфики общественных отношений в бизнес-среде (модели построения общественных отношений).
16. Содержание подготовки менеджеров конкретной организации в зависимости от воздействия внешней среды (специфика бизнеса, размер организации и др.).