

| | | |
|--|--|--------|
| Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор | МИНОВЕРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») | |
| Дата подписания: 02.07.2026 12:11:41 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323 | Рабочая программа дисциплины "Международный HR" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ» | стр. 1 |

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Международный HR

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

HR-менеджмент и управление командами

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора

2026

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2026 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины является формирование базовых представлений о международном HR.

Задачи дисциплины:

-расширить знания в области управления персоналом в международных компаниях, международного рекрутинга, межкультурных коммуникаций;

-формирование навыков поиска и привлечения иностранных специалистов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.02

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Анализ рынка труда

Управление проектами

Инвестиционный анализ

HR-аналитика

Кадровая политика

Экономика предприятия

Учебная практика (ознакомительная практика)

Маркетинг

Системный анализ

Рекрутмент

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Производственная практика (преддипломная практика)

Управление коммерческой деятельностью на предприятии

Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика 2)

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-5: Способен разрабатывать и применять современные методы для повышения эффективности управления процессами рекрутмента, развития, мотивации и организации труда персонала

Знать:

современные технологии диагностики и оценки персонала организации, используемые в международной практике;

Уметь:

осуществить поиск и сбор информации о современных технологиях диагностики и оценки персонала организации, используемые в международной практике;

Владеть:

современными навыками применения технологий и методик рекрутмента, используемыми в международной практике, для решения профессиональных задач;

ПК-1: Способен осуществлять сбор, критический анализ внутренней и внешней среды, в том числе в условиях рыночных отношений для решения профессиональных задач

Знать:

основные источники профессиональной информации, обладает знанием основ работы с такими данными;

Уметь:

осуществить сбор информации для решения профессиональных задач;

Владеть:

методами анализа и визуализации HR-данных для решения профессиональных задач.



В результате освоения дисциплины обучающийся должен

| | |
|---------------------|--|
| 3.1 Знать: | |
| 3.1.1 | современные технологии диагностики и оценки персонала организации, используемые в международной практике; |
| 3.1.2 | основные источники профессиональной информации, обладает знанием основ работы с такими данными; |
| 3.2 Уметь: | |
| 3.2.1 | осуществить поиск и сбор информации о современных технологиях диагностики и оценки персонала организации, используемые в международной практике; |
| 3.2.2 | осуществить сбор информации для решения профессиональных задач; |
| 3.3 Владеть: | |
| 3.3.1 | современными навыками применения технологий и методик рекрутмента, используемыми в международной практике, для решения профессиональных задач; |
| 3.3.2 | методами анализа и визуализации HR-данных для решения профессиональных задач. |

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| | |
|---|--|
| Общая трудоемкость | 4 ЗЕТ |
| Часов по учебному плану : 144 в том числе : аудиторные занятия : 12 самостоятельная работа : 130,7 : контактная работа: 13,3 ИКР: 1,3 | Виды контроля в семестрах: зачеты 8 |

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Семестр / Курс | Часов | Литература |
|-------------|---|----------------|-------|--|
| | Раздел 1. Основы международного HR | | | |
| 1.1 | Основы международного HR /Лек/ | 8 | 2 | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 |
| 1.2 | Основы международного HR /Пр/ | 8 | 2 | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 |
| 1.3 | Основы международного HR /Ср/ | 8 | 30 | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 |
| | Раздел 2. Международный рекрутинг | | | |
| 2.1 | Поиск и привлечение талантов. Релокация сотрудников. /Лек/ | 8 | 2 | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 |
| 2.2 | Поиск и привлечение талантов. Релокация сотрудников. /Пр/ | 8 | 2 | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 |
| 2.3 | Поиск и привлечение талантов. Релокация сотрудников. /Ср/ | 8 | 45 | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 |
| | Раздел 3. Межкультурные коммуникации | | | |
| 3.1 | Культурные отличия. Международные команды. Кросс-культурное обучение. /Лек/ | 8 | 2 | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 |



Рабочая программа дисциплины "Международный HR" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 5

| | | | | |
|---|--|---|------|--|
| 3.2 | Культурные отличия. Международные команды. Кросс-культурное обучение. /Пр/ | 8 | 2 | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 |
| 3.3 | Культурные отличия. Международные команды. Кросс-культурное обучение. /Ср/ | 8 | 55,7 | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 |
| Раздел 4. Иная контактная работа | | | | |
| 4.1 | Индивидуальные консультации. Текущий контроль /ИКР/ | 8 | 1,3 | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 |

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Практическая работа
Тестовые вопросы

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Типовые вопросы для самостоятельной работы и подготовки студентов:

1. Основные методы поиска и привлечения талантов на международном рынке труда
2. Основные этапы релокации сотрудников
3. Ключевые требования на получение рабочей визы и разрешения на работу в различных странах
4. Особенности работы международных команд
5. Необходимость учета культурных и страновых различий в кадровой политике
6. Кросс-культурное обучение и коммуникации

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Типовые тестовые вопросы.

Выберите один правильный вариант ответа:

1. Как называются сотрудники, которые являются гражданами страны, где находится штаб-квартира компании?
А) PCN (Parent Country Nationals).
Б) HCN (Host Country Nationals).
В) TCN (Third Country Nationals).
2. Что является главной причиной провала экспатов (увольнения или досрочного возвращения)?
А) Недостаточная профессиональная квалификация.
Б) Культурная неадаптированность сотрудника или его семьи.
В) Низкий уровень заработной платы.
3. При разработке HR-политики для нового зарубежного филиала, в первую очередь необходимо изучить:
А) Корпоративные стандарты.
Б) Местное трудовое законодательство.
В) Политику конкурентов.

Вопросы на установление соответствия:

3. Сопоставьте подход к международному персоналу с его особенностями.

Подход:

- А. Этноцентрический
- В. Полицентрический
- С. Геоцентрический

Особенности:

1. Ключевые позиции занимают местные специалисты.
2. Наем лучших специалистов независимо от гражданства (глобальный подход).
3. Ключевые позиции занимают граждане страны штаб-квартиры (PCN).

Вопрос на установление верной последовательности:

4. Установите правильную последовательность действий при найме экспатрианта.
А) Оформление рабочей визы и разрешения на работу.
Б) Анализ требований к должности и культурных особенностей страны.
С) Проведение собеседований (интервью) и оценка компетенций.
Д) Пре-адаптация и кросс-культурный тренинг.



Е) Согласование компенсационного пакета

Типовые темы для практической работы:

1. Особенности / основные тенденции международного HR
2. Основные этапы международного подбора персонала
3. Анализ ключевых требований на получение рабочей визы и разрешения на работу в различных странах
4. Анализ спроса со стороны зарубежных компаний на российских работников
5. Анализ потребности российских компаний в иностранных специалистах
6. Международная HR-сертификация (GPHR, SPHRi и др.)
7. Учет культурных и страновых различий в кадровой политике
8. Особенности кросс-культурного обучения сотрудников компании
9. Анализ требований в вакансиях международных организаций
10. Особенности управления персоналом в международных компаниях

6.4. Критерии оценивания

Тестовые задания оцениваются по количеству правильных ответов (правильный ответ - 1 балл, неправильный - 0 баллов).

Критерии оценивания:

Оценка "зачтено" ставится при выполнении следующих требований:

1. Требования к тестовому заданию: не менее 60% тестовых заданий выполнено верно.
2. Требования к практической работе: Во введении четко раскрыта основная цель и актуальность выбранной темы. Проведен полноценный обзор российских и зарубежных исследований по выбранной теме. Работа имеет четкую структуру и логику исследования. Приведены все ссылки на используемые источники данных и литературы. Список литературы оформлен в соответствии с требованиями. Выполнены требования по оформлению. Возможны незначительные замечания.

Оценка "не зачтено" ставится в случае, если:

1. Требования к тестовому заданию: менее 60% тестовых заданий выполнено верно.
2. Требования к практической работе: Введение не отражает тему исследования. Отсутствует обоснование актуальности выбранной темы. Проведен недостаточный обзор российских и зарубежных исследований по выбранной теме (рассмотрено малое количество, отсутствуют актуальные исследования). В работе присутствуют некорректные заимствования, отсутствуют ссылки на источники. Нарушены требования по минимальному объему и оформлению. Значительная часть списка литературы оформлена не в соответствии с требованиями. Выбранная тема - не раскрыта.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Ресурс |
|------|--|---|--|--------|
| Л1.1 | Дуракова И.Б., Волкова Л.П., Кобцева Е.Н., Полякова О. Н. | Управление персоналом: учебник (https://znanium.com/catalog/document?id=422733) | Москва : ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2023 | ЭБС |
| Л1.2 | Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. | Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=429978) | Москва : ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2024 | ЭБС |

7.1.2. Дополнительная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Ресурс |
|------|--------------------------------|--|--|--------|
| Л2.1 | Жукова Е.Е., Суворова Т.В. | Деловое общение и кросс-культурные коммуникации: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=425415) | Москва : ООО "Научно- издательский центр ИНФРА- М", 2023 | ЭБС |
| Л2.2 | Маслова Е.Л., Коленова В.А. | Международный культурный обмен и деловые коммуникации: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=431640) | Москва : Дашков и К, 2022 | ЭБС |



7.1.3. Методические разработки

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Ресурс |
|------|---|--|---|--------|
| ЛЗ.1 | Поспелов В.К., Котляров Н.Н., Лукьянович Н.В., Стародубцева Е.Б., Толмачев П.И., Безнощенко Е.А., Зеленина Л.Ю., Кабанова О.Н., Медведева М.Б., Минчичова В.С., Миронова В.Н., Нефедов М.Д., Сидоренко Т.В., Третьякова А.А. | Международный бизнес: учебник (https://znanium.com/catalog/document?id=429582) | Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023 | ЭБС |
| ЛЗ.2 | Масалова Ю.А. | HR-метрики: учебное пособие (https://znanium.ru/catalog/document?id=479002) | Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет (НГТУ), 2025 | ЭБС |

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

| | |
|----|--|
| Э1 | Журнал "Управление персоналом" [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.top-personal.ru/magazines.html - свободный. |
| Э2 | eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка: Режим доступа: http://elibrary.ru - для зарегистрированных пользователей |
| Э3 | Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система: база данных / Регион. центр правовой информ. Информправо. – [Б.м., 2002-]. – Доступ к полным текстам из сети ЧелГУ. www.consultant.ru |

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Reader

FIRA PRO (Лицензия ИЭОБИА)

OpenOffice

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

| |
|---|
| 1. Журнал "Управление персоналом" [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.top-personal.ru/magazines.html - свободный. |
| 2. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка: Режим доступа: http://elibrary.ru - для зарегистрированных пользователей. |
| 3. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система: база данных / Регион. центр правовой информ. Информправо. – [Б.м., 2002-]. – Доступ к полным текстам из сети ЧелГУ. www.consultant.ru . |

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)



В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные разделы темы, дает рекомендации и указания на самостоятельную работу студента.

Практическая работа выполняется на основе самостоятельно собранных и обработанных студентом данных. При выполнении практической работы студенту необходимо использовать данные российских и международных аналитических агентств в сфере управления персоналом. При анализе данных о вакансиях, требований к соискателям и др. могут быть использованы открытые данные агентств по подбору персонала, а также данные размещенные на соответствующих ресурсах (например, <https://hh.ru>, <https://www.superjob.ru/>, <https://rabota.ru/> и др.).

Требования к практической работе:

Объем работы - от 20 до 30 стр. Рисунки и таблицы должны иметь нумерацию и название.

Оформление: страницы - А4, поля: левое – 30 мм; верхнее – 20 мм; правое – 11 мм; нижнее – 20 мм, шрифт: Times New Roman, размер шрифта - 14, выравнивание текста - по ширине, межстрочный интервал - 1,5, цвет шрифта - черный.

Структура практической работы:

Титульный лист

Содержание

Введение

Основная часть (разделенная на главы и параграфы (при необходимости)).

Заключение

Список источников

Пример оформления источников:

1. Tietje C., Vaetens F. The impact of investor-state-dispute settlement (ISDS) in the Transatlantic trade and investment partnership : study prepared for the Minister for Foreign Trade and Development Cooperation, Ministry of Foreign Affairs, The Netherlands. 2014. URL: <https://ecipe.org/wp-content/uploads/2015/02/theimpact-of-investor-state-dispute-settlement- isds-in-the-ttip.pdf>.
2. Сорокин Д. Е., Сухарев О. С. Структурно-инвестиционные задачи развития экономики России // Экономика. Налоги. Право. 2013. № 3. С. 4–15.
3. Candela R., Geloso V. Coase and transaction costs reconsidered : The case of the English lighthouse system // European Journal of Law and Economics. 2019. Vol. 48, no. 3. P. 331–349. <https://doi.org/10.1007/s10657-019-09635-4>.
4. Shifting paradigms in international investment law : more balanced, less isolated, increasingly diversified / eds. Hindelang S., Krajewski M. Oxford : Oxford University Press, 2015. 432 p.

В случае применения при реализации дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (онлайн-лекции (вебинары), чаты, видео-конференции и др.) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, MS Office365, форумы, электронная почта и др.).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, MS Teams и т.п.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.



ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

