

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Экономический факультет

Кафедра управления персоналом

Согласовано управлением организации и
контроля качества образовательной
деятельности

«9» июля 2021 г.

Начальник управления

/ Г.Е. Суслин /

Одобрено учебно-методическим советом

Протокол «10» июня 2021 г. № 6

Председатель



Рабочая программа дисциплины
Управление персоналом в кросс-культурной среде

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль:
Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Согласовано учебно-методической комиссией
экономического факультета:

Протокол от «17» июня 2021 г. № 11

Председатель УМКом

/Н.М. Антипина/

Рекомендовано кафедрой управления
персоналом

Протокол от «10» июня 2021 г. № 12

Зав. кафедрой

/Е.Г. Козлова /

Мытищи
2021

Автор-составитель:
Кандидат экономических наук, доцент Матюнин Л.В.

Рабочая программа дисциплины «Управление персоналом в кросс-культурной среде» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России № 955 от 12.08.2020 г.

Дисциплина входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Объем и содержание дисциплины	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся	10
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	12
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	25
7. Методические указания по освоению дисциплины	28
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	29
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	29
10 Глоссарий	30

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины – освоение технологий управления культурным разнообразием в условиях экономической глобализации и изучение технологий управления персоналом, успешно действующих в различных культурах с целью предотвращения межкультурных конфликтов.

Основными **задачами** изучения дисциплины «Управление персоналом в кросс-культурной среде» являются:

- дать представление о различных деловых культурах, об основных методах и подходах к их изучению;
- показать и обосновать влияние, которое национальная деловая культура оказывает на корпоративную культуру и реализацию функций управления персоналом;

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК 5- Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

ДПК-3 Способен, используя знания кадровой политики и стратегии организации, нормативно-правовой базы по организации и нормированию труда, безопасности труда, экономике труда, принимать участие в организации трудовой деятельности персонала, оценке и аттестации персонала

ДПК 6-Способен проводить сбор, обработку информации о потребностях организации в персонале; выявлять эти потребности и формировать заказ организации в обучении и развитии персонала, в т.ч. на основе анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

взаимосвязана с такими дисциплинами как: управление персоналом организации, основы теории управления, основы управления персоналом и др.

Изучение курса необходимо для дальнейшего успешного прохождения производственной практики (преддипломной) и выполнения выпускной квалификационной работы.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения	
	Очная	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	2	
Объем дисциплины в часах	72	
Контактная работа:	36,2	24,2
Лекции	18	8
Практические	18	16
Контактные часы на промежуточную	0,2	0,2

аттестацию:		
Зачет	0,2	0,2
Самостоятельная работа	28	40
Контроль	7,8	7,8

Форма промежуточной аттестации – для очной формы обучения - зачет в 7 семестре, для очно-заочной формы обучения – зачет в 9 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

По очной форме обучения:

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Количество часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Концептуальные подходы к «Управление персоналом в кросс-культурной среде». Эволюция предмета кросс-культурных исследований. Развитие концепций кросс-культурного менеджмента. Система факторов, определяющих национальные стили управления. Барьеры восприятия “чужой культуры” и кросс-культурная адаптация.	6	6
Тема 2. Подготовка человеческих ресурсов к работе в кросс-культурной среде Мотивация и стимулирование персонала в различных деловых культурах. Командообразование в кросс-культурной среде. Управление конфликтами в многонациональных коллективах	6	6
Тема 3. Национальные деловые культуры: практика кросс-культурного взаимодействия Особенности делового взаимодействия с представителями моноактивных культур. Особенности делового взаимодействия с представителями полиактивных культур. Особенности делового взаимодействия с представителями реактивных культур. Формирование российской деловой культуры: проблемы и перспективы развития.	6	6
Итого	18	18

По очно-заочной форме обучения:

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Количество часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Концептуальные подходы к «Управление персоналом в кросс-культурной среде». Эволюция предмета кросс-культурных исследований. Развитие концепций кросс-культурного менеджмента. Система факторов, определяющих национальные стили управления. Барьеры восприятия “чужой культуры” и кросс-культурная	2	4

адаптация.		
Тема 2. Подготовка человеческих ресурсов к работе в кросс-культурной среде Мотивация и стимулирование персонала в различных деловых культурах. Командообразование в кросс-культурной среде. Управление конфликтами в многонациональных коллективах	2	6
Тема 3. Национальные деловые культуры: практика кросс-культурного взаимодействия Особенности делового взаимодействия с представителями моноактивных культур. Особенности делового взаимодействия с представителями полиактивных культур. Особенности делового взаимодействия с представителями реактивных культур. Формирование российской деловой культуры: проблемы и перспективы развития.	4	6
Итого	8	16

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

По очной форме обучения:

1	2	3	4	5	6
Тема 1. Концептуальные подходы к «Управление персоналом в кросс-культурной среде».	1. Эволюция предмета кросс-культурных исследований. 2. Развитие концепций кросс-культурного менеджмента. 3. Система факторов, определяющих национальные стили управления. 4. Барьеры восприятия “чужой культуры” и кросс-культурная адаптация.	9	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация
Тема 2. Подготовка человеческих ресурсов к работе в кросс-культурной среде	1. Мотивация и стимулирование персонала в различных деловых культурах. 2. Командообразование в кросс-культурной среде. 3. Управление конфликтами в многонациональных коллективах	9	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация

1	2	3	4	5	6
Тема 3. Национальные деловые культуры: практика кросс-культурного взаимодействия	1. Особенности делового взаимодействия с представителями моноактивных культур. 2. Особенности делового взаимодействия с представителями полиактивных культур. 3. Особенности делового взаимодействия с представителями реактивных культур. 4. Формирование российской деловой культуры: проблемы и перспективы развития.	10	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация
Итого:		28			

По очно-заочной форме обучения:

1	2	3	4	5	6
Тема 1. Концептуальные подходы к «Управлению персоналом в кросс-культурной среде».	1. Эволюция предмета кросс-культурных исследований. 2. Развитие концепций кросс-культурного менеджмента. 3. Система факторов, определяющих национальные стили управления. 4. Барьеры восприятия “чужой культуры” и кросс-культурная адаптация.	12	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация

1	2	3	4	5	6
Тема 2. Подготовка человеческих ресурсов к работе в кросс-культурной среде	1. Мотивация и стимулирование персонала в различных деловых культурах. 2. Командообразование в кросс-культурной среде. 3. Управление конфликтами в многонациональных коллективах	14	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация
Тема 3. Национальные деловые культуры: практика кросс-культурного взаимодействия	1. Особенности делового взаимодействия с представителями моноактивных культур. 2. Особенности делового взаимодействия с представителями полиактивных культур. 3. Особенности делового взаимодействия с представителями реактивных культур. 4. Формирование российской деловой культуры: проблемы и перспективы развития.	14	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка к тесту, подготовка доклада, презентации	Программа курса, учебная литература по дисциплине	Опрос Тест Доклад Презентация
Итого:		40			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2

УК 5- Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-3 Способен, используя знания кадровой политики и стратегии организации, нормативно-правовой базы по организации и нормированию труда, безопасности труда, экономике труда, принимать участие в организации трудовой деятельности персонала, оценке и аттестации персонала	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК 6-Способен проводить сбор, обработку информации о потребностях организации в персонале; выявлять эти потребности и формировать заказ организации в обучении и развитии персонала, в т.ч. на основе анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
УК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы работы с персоналом с учетом особенностей организационной культуры Уметь: анализировать получаемую информацию об организационной культуре в компании и определять ее типологию Владеть: навыками обработки информации при оценке организационной культуры	Опрос, Доклад Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы этических норм взаимоотношений в организации Уметь: анализировать получаемую информацию для предупреждения и профи-	Опрос Доклад Тест Презентация Зачет	61-100 баллов

1	2	3	4	5	6
			лактики конфликтов в поликультурной среде Владеть: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом в кросс-культурной среде;		
ДПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: концепции, принципы и методы построения эффективной работы в кросс-культурной среде; Уметь: анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации Владеть: методологией построения моделей кадровых решений, адаптированных к конкретным задачам управления.	Опрос, Доклад Зачет	41- 60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: классификацию групповых и управленческих ролей; Уметь: организовать работу персонала в кросс-культурной среде; Владеть: технологиями управления персоналом в кросс-культурной среде;	Опрос Доклад Тест Презентация Зачет	61- 100 баллов
ДПК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: преимущества и ограничения командной работы в кросс-культурной среде; Уметь: осуществлять оценку уровня развития персонала в кросс-культурной среде; Владеть: навыками оценки персонала для оптимального подбора состава команды	Опрос, Доклад Зачет	41- 60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на	Знать: основы эффективного	Опрос	61-

1	2	3	4	5	6
	нутый	учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	лидерства Уметь: презентовать материалы индивидуальной и групповой работы; Владеть: навыками применения конкретных методов и технологий, направленных на повышение эффективности работы персонала.	Доклад Тест Презентация Зачет	100 баллов

5.3. 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

Примеры тестовых заданий по дисциплине

1. Организационная культура – это:

- а) совокупность объективных условий и субъективных факторов, определяющих поведение человека в процессе производственной деятельности.
- б) комплекс базовых предположений, изобретенный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции; это совокупность ценностей, убеждений, отношений, общих для всех сотрудников данной орг-ции, предопределяющих нормы их поведения.
- с) методы управления, стиль руководства, гуманизм, индивидуальный подход, восприятие персонала как достояния фирмы, профессионализм управленцев, в том числе, коммуникативная компетентность, применяемые методы стимулирования, повышения уровня удовлетворенности трудом и т.п.

2. Культура организации, ориентированная на творческий подход и предпринимательство, стремящаяся к производству уникальных товаров и услуг – это:

- а) Рыночная культура
- б) Адхократическая культура
- с) Клановая культура

3. Субкультура – это

- а) локальная культура внутри оргкультуры, отражающая дифференциацию культуры по уровням, отделам, подразделениям, возрастным группам, национальным группам и т.п.
- б) совокупность ценностей, убеждений, отношений, общих для всех сотрудников данной организации, предопределяющих нормы их поведения.
- с) Культура, которая отвергает общую оргкультуру, либо какой-либо из ее элементов; может находиться в прямой оппозиции доминирующей культуре, в оппозиции структуры власти и органов управления либо в оппозиции к определенным элементам общей оргкультуры, ее структурным составляющим, нормам взаимоотношений, ценностям и т.п.

4. Миссия - ...

- а) выражает функции, которые организация призвана выполнить в обществе
- б) является более или менее конкретным изображением будущего предприятия
- с) определяет политику и модели поведения, укрепляющие компетенцию и систему ценностей
- д) выражает способы, с помощью которых организация достигает или стремится достичь целей.

5. Авторы определения организационной культуры - «Организационная культура — это набор коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем

адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем»:

- a) Ф.Харрис и Р.Моран
- b) К.Камерон и Р.Куинн
- c) Э. Шейн

6. Совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реально функционирующей общностью и играющих роль важнейшего средства регуляции поведения членов группы, характера их взаимодействия, взаимоотношений и общения - это:

- a) установки
- b) ценности
- c) нормы

7. Иерархическая культура предполагает:

- a) ориентацию на достижение конкурентных преимуществ, достижение целей, решение задач бизнеса
- b) ориентацию на соблюдение правил и инструкций, выполнение предписаний и регламентов.
- c) глубокое проникновение компании в личную жизнь работника, направлена на заботу о персонале, доверие, поддержание хорошего морально-психологического климата.

8. Такие типы культуры, как культура власти, роли, задачи и личности, выделяет в своей типологии:

- a) М. Бурке
- b) С. Хэнди
- c) Р. Акофф

9. Персонал, идеальный для клановой культуры, обладает такими характеристиками как:

- a) предпочитает стабильность, предсказуемость, постоянную занятость
- b) нацелен на достижение цели, победу, вынослив, требователен.
- c) доверяет людям, не приемлет агрессии, несправедливости, стремление работать в бригаде.

10. Такие характеристики оргкультуры как идентификация и цель, коммуникации и язык, одежда и внешний вид, пища, время, взаимоотношения, ценности и нормы, убеждения и отношения, ментальные привычки и обучение, особенности и методы работы, выделяет в своем подходе:

- a) Погорадзе А.А.
- b) Харрис Ф.
- c) Шейн Э.

11. Какой из перечисленных является уровнем изучения организационной культуры:

- a) поверхностный
- b) бессознательный
- c) ценностный

12. Функция, которая позволяет работнику реализовать в рамках оргкультуры такие личные мотивы, как любознательность, склонность к анализу и научным исследованиям, желание лучше осознать свой мир и свое в нем предназначение, определить свое место и статус в определенном коллективе, познать свое «я», свои сильные и слабые стороны и т.п., называется:

- a) ценностно-образующая
- b) мотивирующая
- c) познавательная.

13. Типология К. Камерона и Р. Куинна строится на измерениях:

- a) гибкость - стабильность, интеграция – дифференциация
- b) индивидуализм – коллективизм, дистанция власти
- c) взаимодействие с внешней средой, размер и структура организации, мотивация персонала.

14. Что из перечисленного не является свойством оргкультуры:

- a) динамичность
- b) системность
- c) открытость

15. Ценности – это:

- a) относительно устойчивое и социально обусловленное избирательное отношение личности к материальным, социальным и духовным благам, это набор стандартов и критериев, которыми мы следуем в жизни.
- b) совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реально функционирующей общностью и играющих роль важнейшего средства регуляции поведения членов группы, характера их взаимодействия, взаимоотношений и общения.
- c) психологическая готовность человека реагировать определенным образом в определенных условиях, это преобладание вероятности одного набора действий (поступков, мнений, решений) при данных обстоятельствах над другими.

16. Антропологический, социологический, философский подходы к изучению культуры определены:

- a) Кертманом;
- b) Кребером и Клакхоном;
- c) Тэйлором.

17. Деловая репутация компании:

- a) разница между ценой приобретения бизнеса и балансовой стоимостью активов, уменьшенной на величину обязательств;
- b) репутация топ - менеджеров компании;
- c) рыночная экспансия и инновации.

18. Ядром организационной культуры является:

- a) общение;
- b) ценности;
- c) логотип.

19. К уровням организационной культуры при вертикальном измерении относят:

- a) глубинный уровень, подповерхностный уровень, поверхностный уровень; б) экономический; социально-психологический; правовой; политический;
- c) уровень производства; уровень распределения; уровень потребления; уровень обмена.

20. Сравнительный анализ японского и западноевропейского менталитетов провел:

- a) С.Иошимури в типологии культур «Среда-Организация»;
- b) Р. Блейк и Д. Мутон в типологии культур «Индивид-Организация»;
- c) К. Камерон и Р. Куин в типологии конкурирующих ценностей.

21. К типам организационных культур К. Камерона, Р. Куинна относят:

- a) культуры: Аполлона; Афины; Зевса; Диониса;
- b) культуры: «крутых парней»; «усердной работы»; «крупных ставок»; «процесса»;
- c) иерархическую, рыночную, клановую, адхократическую.

22. План взаимодействия с конкурентной средой для достижения целей организации называется:

- a) мотивацией;
- b) стратегией;
- c) структурой организации.

23. К базовым конкурентным стратегиям по М. Портеру относят:

- a) стратегии: дифференциации; лидерства по издержкам; фокусирования;
- b) стратегии: ценностей; наведения; поведения;
- c) стратегии: лидерства; подчинения; ценообразования.

24. К проблемам, влияющим на формирование организационной культуры относят:

- a) проблемы мотивации и интеграции;
- b) проблема цели и контроля;
- c) проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции.

25. Контркультура — это...

- a) субкультура, которая находится в конфликте с господствующими ценностями;
- b) тип организационной культуры;
- c) субкультура, ценности которой доминируют в организации.

26. Устойчивое нарушение оптимального функционирования организаций, их дисфункция называется:

- a) аффилиацией;
- b) конформностью организации;
- c) социально-культурной дезорганизацией.

27. Культура, которая предпочитается высокими профессионалами, людьми свободных профессий называется:

- a) точечной культурой;
- b) целевой культурой;
- c) храмовой культурой.

28. Уровни организационной культуры по Э. Шейну:

- a) артефакты;
- b) разделяемые, поддерживаемые ценности;
- c) базовые предположения;
- d) архетипы;
- e) диспозиции.

29. «Толщина» организационной культуры определяется:

- a) степенью распространенности, которая показывает, какая часть сотрудников принимает основные ценности организации;
- b) количеством ее верований и ценностей, разделяемых работниками;
- c) скоростью и качеством реакции на управленческое воздействие.

30. Основным теоретиком организационной культуры считается:

- a) Ф. Тейлор;
- b) Т. Ю. Базаров;
- c) Э. Шейн; d) Э. Мэйо.

Примерные вопросы для опроса

1. Воздействие культурных факторов на постановку целей в организации.
2. Воздействие национальной культуры на организационную культуру корпораций.
3. Классификация моделей культур Тромпенаарса – Тернера.
4. На стыке каких наук возникает кросс-культурный менеджмент?
5. Какими методами этих наук он пользуется?
6. Ответом на какие потребности и процессы современного общества стало его появление?
7. Связано ли появление подобных исследований с изменением структуры общества?
8. Понятие «национальный стиль управления»
9. Система факторов, определяющих национальные стили управления
10. Основные факторы: культурные обычаи и традиции, государственные структура и политика, финансовая система, система трудовых отношений.
11. Коммуникационный разрыв как следствие недостатка взаимопонимания между представителями разных культур.
12. Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения.
13. Этноцентризм.
14. Фазы кросс-культурного шока.
15. Определение потребностей в различных культурах.
16. Удовлетворение и достижение с учетом национального фактора сотрудников.
17. Особенности распределения полномочий в кросс-культурной среде.
18. Мотивация посредством работы в команде.

19. Кросс-культурные особенности командообразования.
20. Необходимость внедрения кросс-культурных тренингов в условиях глобализации.
21. Современная практика внедрения кросс-культурных тренингов в компаниях.
22. Факторы, влияющие на эффективность внедрения тренингов.
23. Особенности ведения бизнеса представителями моноактивных культур.
24. Трудности взаимодействия с представителями моноактивных культур и пути их преодоления.
25. Особенности ведения бизнеса представителями полиактивных культур.
26. Трудности взаимодействия с представителями реактивных культур и пути их преодоления.
27. Особенности ведения бизнеса представителями реактивных культур: роль традиций, религии, личной репутации и т.п. в отношениях с иностранными партнерами
28. Трудности взаимодействия с представителями реактивных культур и пути их преодоления.

Темы для докладов (презентаций).

1. Понятия «культура» и «национальный характер» в современной теории.
2. Факторы, влияющие на формирование национального стиля руководства.
3. Мотивация в кросс-культурном менеджменте.
4. Кластеризация культур.
5. Роль параметра «индивидуализм-коллективизм» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.
6. Роль параметра «терпимость неопределенности» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.
7. Роль параметра «распределение власти» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.
8. Роль параметра «мужественность-женственность» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.
9. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде.
10. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.
11. Принятие решений и групповая динамика в кросс-культурном менеджменте.
12. Лидерство, статус и структура организации в кросс-культурном менеджменте.
13. Кросс-культурные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами.
14. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Великобритании.
15. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Канаде.
16. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса во Франции.
17. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Испании.
18. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Германии.
19. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Японии.
20. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Индии.
21. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Латинской Америке.
22. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в африканских странах.
23. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в арабской культуре.

24.Российская деловая культура.

Вопросы к зачету

1. Стереотипы восприятия России и русских на Западе.
2. Культура Востока в современном западном мире.
3. Язык жеста в проблеме международного общения.
4. Особенности межкультурных коммуникаций в древнейший период всемирной истории.
5. Межкультурные коммуникации в эпоху Средневековья.
6. Развитие межкультурных коммуникаций в эпоху Нового времени.
7. Традиционные и новые формы кросс-культурной коммуникации.
8. Роль этнических стереотипов в межкультурной коммуникации.
9. Роль внешнеполитических стереотипов в кросс-культурной коммуникации.
10. Мировоззренческие основы межкультурной коммуникации.
11. Американский прагматизм.
12. Англоязычный мир и его культурное своеобразие.
13. Британская невозмутимость.
14. Британское чувство юмора.
15. Восприятие времени в русской культуре. Планирование на будущее - спонтанность.
16. Вербальное и невербальное поведение: выражение благодарности в русской культуре.
17. История языка как отражение культуры народа - носителя языка.
18. Отношение к матери в разных типах культур.
19. Структура семьи в западных и восточных культурах.
20. Тип культуры и патриотизм.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются: опрос, доклад, презентация, тест, зачет.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Посещаемость	до 10 баллов
Презентация	до 15 баллов
Тест	до 15 баллов
Доклад	до 20 баллов
Зачет	до 30 баллов

5.4.1. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 13-15 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 7-9 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

5.4.2. Написание *доклада* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *доклада*: 17-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 13-17 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 8-12 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-7 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-4
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита <i>доклада</i>	0-4

5.4.3. Шкала оценки посещаемости:

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	10	10	9	8	7	4	3	2	0	0	0

5.4.4 *Устный опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *устного опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

5.4.5 Выполнение *презентации* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *презентации*: 13-15 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 7-9 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 11-15 баллов - компетенции считаются

освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-10 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-1
4. Постраничные ссылки	0-1
5. Объем и качество используемых источников	0-1
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита презентации	0-3

5.4.5 Шкала оценивания зачета

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	21-30
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	13-20
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-5

Неудовлетворительной сдачей *зачета* считается экзаменационная составляющая менее или равная 10 баллам (при максимальном количестве баллов, отведенных на *зачет* 30). При неудовлетворительной сдаче *зачета* (менее или равно 10 баллам) или неявке по неуважительной причине на *зачет* экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать *зачет*.

При пересдаче *зачета* используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

- 1-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 10 баллов;
- 2-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 20 баллов.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

Для очной и очно-заочной форм обучения

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 бал- лов
		Опрос до 10 баллов	Посещаемость до 10 баллов	Презентация до 15 баллов	Тест до 15 баллов	Доклад до 20 бал- лов	Зачет до 30 бал- лов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература:

Семенова, В.В.

1. Управление персоналом [Текст] : основные технологии управления: учеб.пособие / В. В. Семенова, Ю. В. Лясникова, В. В. Мазур. - М. : Русайнс, 2020. - 146с. Пугачев, В.П.

2. Управление персоналом организации [Текст] : практикум: учеб.пособие для вузов / В. П. Пугачев. - 2-е изд.,доп. - М. : Юрайт, 2020. - 280с

6.2. Дополнительная литература:

1. Гальчук, Л. М. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента : практический курс: учеб. пособие. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2019. — 240 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=355737>

2. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник для вузов / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. — 2-е изд. — Москва: Дашков и К°, 2020. - 208 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=358160>

3. Кёппль, О. И. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 112 с. — Текст : электронный. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/70266.html>

4. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / Д. В. Запорожец, А. В. Назаренко, Д. С. Кенина и др. - Ставрополь : АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2018. - 85 с. - Текст : электронный. - URL : https://www.studentlibrary.ru/book/stavgau_00169.html

5. Музыкант, В. Л. Основы интегрированных коммуникаций: теория и современные практики в 2 ч. Часть 1. Стратегии, эффективный брендинг : учебник и практикум для вузов. — Москва : Юрайт, 2020. — 342 с. — Текст: электронный. — URL: <https://urait.ru/bcode/451340>

6. Найджел, Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента : учебное пособие для вузов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 384 с. — Текст : электронный. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81604.html>

7. Пугачев, В.П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов. - 2-е изд. - М. : Юрайт, 2020. - 402с. – Текст: непосредственный.

8. Семенова, В.В. Управление персоналом: инновационные технологии управления: учеб. пособие / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - М. : Русайнс, 2021. - 116с. – Текст: непосредственный.
9. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я.Кибанова. — 4-е изд. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 695 с. – Текст: электронный. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=942757>
10. Шапиро, С.А. Организационная культура : учеб. пособие для вузов. - М. : Кнорус, 2021. - 256с. – Текст: непосредственный.

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. www.kdelo.ru - практический журнал «Кадровое дело» по работе с персоналом
2. www.hrm.ru - ведущий портал о кадровом менеджменте
3. www.kadrovik.ru – сайт Национального союза кадровиков
4. www.pro-personal.ru – электронная версия журнала «Справочник кадровика» - ведущего российского журнала руководителя кадровой службы
5. <http://rosmintrud.ru> - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
6. www.consultant.ru - Правовая информационная система КонсультантПлюс
7. www.gks.ru - Федеральная служба государственной статистики

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по подготовке и проведению практических занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
2. Методические рекомендации по подготовке и проведению лекционных занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
3. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
4. Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных:

fgosvo.ru pravo.gov.ru

www.edu.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций,

текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием.

- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.