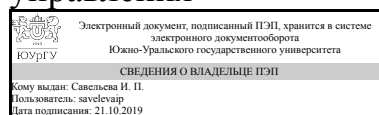


УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института  
Высшая школа экономики и  
управления



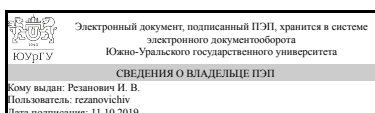
И. П. Савельева

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**к ОП ВО от 26.06.2019 №084-2201**

**дисциплины** ДВ.1.10.01 Управление многонациональным персоналом  
**для направления** 38.03.03 Управление персоналом  
**уровень** бакалавр **тип программы** Бакалавриат  
**профиль подготовки** Управление персоналом организации  
**форма обучения** заочная  
**кафедра-разработчик** Экономика труда и управление персоналом

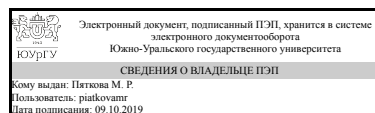
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой разработчика,  
д.пед.н., проф.



И. В. Резанович

Разработчик программы,  
старший преподаватель



М. Р. Пяткова

## **1. Цели и задачи дисциплины**

Цель курса: освоение знаний и умений в области межкультурной коммуникации, усвоение знаний по вопросам развития культурной восприимчивости и адекватной интерпретации вербального и невербального поведения в культурах Запада и Востока и методам управления многонациональным персоналом для повышения результативной деятельности в организации. Задачи: - дать представление о культурных (национальных, религиозных и этноконфессиональных) различиях современного мира и основных способах их анализа; – раскрыть представления об основных различиях многонационального персонала; - рассмотреть предложенные Г. Хофстедом и другими исследователями измерения культурологических характеристик для совершенствования методов управления людьми, принадлежащим различным культурам; - представить основные психологические характеристики личности присущие разным национальностям; - развить способность толерантного отношения к представителям других культур и языков, профилактика предубеждений; – рассмотреть основные способы коммуникаций в многонациональных коллективах; – показать основные подходы управления организационным поведением многонационального персонала; – рассмотреть особенности управления многонациональным персоналом в международном бизнесе.

## **Краткое содержание дисциплины**

Тема 1. Влияние культуры на теорию и практику управления многонациональным персоналом. Значение национальности в управлении персоналом. Четыре измерения национальной культуры (Г. Хофстед). Некоторые следствия из теории Г. Хофстеда для теории и практики управления многонациональным персоналом. Концепция культурных ценностей Ш. Шварца. Семь фундаментальных измерений культуры Ф. Тромпенаарса. Классификация культур Р. Льюиса. Тема 2. Коммуникации в организации с учетом культурных различий. Общение в многонациональном коллективе с учетом культурных различий. Межкультурная коммуникация. Стили коммуникации. Коммуникационные потоки. Межкультурные различия в каузальной атрибуции. Социальные стереотипы. Психологические особенности этнической стереотипизации. Неправильная интерпретация информации при общении из-за культурных различий. Причины неверной интерпретации. Типы восприятия межкультурных различий. Тема 3. Российская деловая культура среди других культур в современном мире: уровень взаимного восприятия. Представление иностранных предпринимателей о российских партнерах. Истоки русского национального характера, как предпосылки формирования российской деловой культуры. Эволюция российской деловой культуры. Российская деловая культура среди других культур в современном деловом мире уровень взаимного восприятия и уровень взаимодействия. Представления российских предпринимателей об иностранных партнерах. Тема 4. Психологические особенности представителей разных наций и народов России. Тема 5. Характерные деловые черты различных народов. Специфика менеджмента в различных культурах. Требования к менеджеру в международных компаниях. Тема 6. Управление многонациональным персоналом в международном бизнесе. Обучение и развитие персонала международных компаний. Основные подходы к процессу подбора и отбора персонала в транснациональных компаниях: этноцентризм, полицентризм, геоцентризм, региоцентризм. Этнокультурные особенности. Культурный шок и стресс аккультурации при

адаптации экспатриантов. Характер трудовых отношений в разных странах. Рекрутинг и мотивация персонала в международных компаниях. Основные трудности, возникающие при управлении поликультурными коллективами.

## 2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать:- культурные (национальные, религиозные и этноконфессиональные) различия современного мира и основные способы их анализа; - предложенные Г. Хофстедом и другими исследователями измерения культурологических характеристик для совершенствования методов управления людьми, принадлежащим различным культурам; - основные психологические характеристики личности присущие разным национальностям;
	Уметь:– использовать основные подходы управления организационным поведением многонационального персонала; – учитывать особенности управления многонациональным персоналом в международном бизнесе.
	Владеть:- способностью толерантного отношения к представителям других культур и языков, профилактикой предубеждений; - основными способами коммуникаций в многонациональных коллективах;
ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Знать:методы управления людьми
	Уметь:применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
	Владеть:основными подходами управления организационным поведением
ПК-30 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Знать:основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, связанных с этническими и культурными различиями
	Уметь:применять знания этнической психологии при управлении конфликтами и стрессами в организации
	Владеть:навыками анализа условий и профессиональных фактор, способствующих развитию этнических конфликтов

## 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Б.1.25 Организационное поведение	В.1.14 Организационная культура

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Б.1.25 Организационное поведение	Знать: командные роли, особенности взаимодействия человека и группы Уметь: использовать методы управления поведением группы, контроля и оценки эффективности командной работы Владеть: навыками организации эффективной командной работы

#### 4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		6
Общая трудоёмкость дисциплины	144	144
<i>Аудиторные занятия:</i>	16	16
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	8	8
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	128	128
Составление глоссария основных терминов	4	4
Культурный ассимилятор	6	6
Составление тестов и эталонов ответов к ним	20	20
Творческая работа "Подготовка сотрудника к работе в другой культуре"	20	20
Сравнение особенностей ментальности разных народов при помощи анализа пословиц	3	3
Анализ фильма "Страх и трепет"	10	10
Сравнительный анализ деловых культур на основе изученных классификаций (классификации деловых культур Ф. Тромпенаарса и Г. Хофстеде)	6	6
Составление диалогов, иллюстрирующих параметры классификации Г. Хофстеде.	6	6
Решение мини-кейсов	4	4
Эссе "Этнические стереотипы и деловое общение: плюсы и минусы"	8	8
Упражнение "Характеристики толерантного и интолерантного человека"	4	4
Написание конспекта первоисточника	10	10
Подготовка к экзамену	27	27
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	экзамен

#### 5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Влияние культуры на теорию и практику управления многонациональным персоналом	4	2	2	0
2	Коммуникации в организации с учетом культурных различий	4	2	2	0
3	Психологические особенности представителей разных наций и народов России	4	2	2	0
4	Характерные деловые черты различных народов	4	2	2	0

### 5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Значение национальности в управлении персоналом. Четыре измерения национальной культуры (Г. Хофстед). Некоторые следствия из теории Г. Хофстеда для теории и практики управления многонациональным персоналом. Концепция культурных ценностей Шалом Шварца. Семь фундаментальных измерений культуры Фона Тромпенаарса. Классификация культур Ричарда Льюиса.	2
2	2	Общение в многонациональном коллективе с учетом культурных различий. Межкультурная коммуникация. Стили коммуникации. Межкультурные различия в каузальной атрибуции. Социальные стереотипы. Психологические особенности этнической стереотипизации. Неправильная интерпретация информации при общении из-за культурных различий. Причины неверной интерпретации. Типы восприятия межкультурных различий	2
3	3	Тюркские и алтайские народы России. Финно-угорские народы России. Буряты и калмыки. Представители тунгусо-маньчжурской группы народов России. Народы Северного Кавказа.	2
4	4	Своеобразие психологии народов ближнего зарубежья. Характерные деловые черты американцев, немцев, англичан, японцев, китайцев.	2

### 5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Знакомство с основными темами дисциплины. Составление глоссария основных терминов	1
2	1	Сравнительный анализ деловых культур на основе изученных классификаций (классификации деловых культур Ф. Тромпенаарса и Г. Хофстеде)	1
3	2	Задание «Культурный ассимилятор» и Упражнение «Критический инцидент»	2
3	3	Сравнение национально-психологических особенностей представителей разных наций и народов России	2
4	4	Бизнес-кейсы по особенностям деловых культур разных стран	2

### 5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

## 5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС	
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)
Составление глоссария основных терминов	Словари и энциклопедии на Академике - <a href="http://translate.academic.ru/">http://translate.academic.ru/</a>
Культурный ассимилятор	Стефаненко, Т.Г. Этнопсихология [Текст] : практикум : учеб. пособие для вузов по направлению и специальностям психологии / Т. Г. Стефаненко. – М.: Аспект-Пресс, 2013. – 224 с.
Содержание эталонов тестов и ответов к ним	Стукалова О. В., Управление многонациональным персоналом организации. учеб. пособие - Челябинск - 2008 - 63 с. Евтихиева, Н. Новые исследования в кросскультурном менеджменте: модификация модели Герта Хофстеде / Н. Евтихиева // Проблемы теории и практики управления. – 2013. – № 10. – С. 97-107
Творческая работа "Подготовка сотрудника к работе в другой культуре	1. Стадии отбора и подготовки сотрудников для работы в зарубежных филиалах МНК / Пер-сикова, Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учеб. пособие для студентов вузов / Т.Н. Персикова. – М. : Логос, 2002. – С. 198–204 2. Стукалова О. Управление многонациональным персоналом организации. учеб. пособие - Челябинск - 2008 - 63 с.
Сравнение ментальности разных народов при помощи пословиц	Стефаненко, Т.Г. Этнопсихология [Текст] : практикум : учеб. пособие для вузов по направлению и специальностям психологии / Т. Г. Стефаненко. – М.: Аспект-Пресс, 2013. – 224 с.
Анализ фильма "Страх и трепет"	Хофстеде, Г. Модель Хофстеде в контексте: параметры количественной характеристики культур / Г. Хофстеде // Язык, коммуникация и социальная среда. – 2014. - №10. – С. 9-
Сравнительный анализ деловых культур на основе изученных классификаций (классификации деловых культур Ф. Тромпенаарса и Г. Хофстеде)	1. Триандиас, Г. Культура и социальное поведение / Г. Триандиас. – М.: Форум, 2007. – С. – тоже: <a href="https://vk.com/doc51726873_437079434?hash=1bcfc7814ed1196ac2&amp;dl=0fb28c891822d41">https://vk.com/doc51726873_437079434?hash=1bcfc7814ed1196ac2&amp;dl=0fb28c891822d41</a> 2. Хофстеде, Г. Модель Хофстеде в контексте: параметры количественной характеристики культур / Г. Хофстеде // Язык, коммуникация и социальная среда. – 2014. - №10. – С. 9-
Составление диалогов, иллюстрирующих параметры классификации Г. Хофстеде.	Хофстеде, Г. Модель Хофстеде в контексте: параметры количественной характеристики культур / Г. Хофстеде // Язык, коммуникация и социальная среда. – 2014. - №10. – С. 9-
Решение мини-кейсов	Пушных, В.А. Межкультурный менеджмент: учеб. пособие / В.А. Пушных, М.С. Ерёмченко. – 2-е. изд., перераб.; Национальный исследовательский Томский политехнический университет. –Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. – 180 с.
Эссе "Этнические стереотипы и деловое общение: плюсы и минусы"	Сорокина, Н.В. Национальные стереотипы в межкультурной коммуникации: монография / Н.В. Сорокина. – М.: РИОР: Инфра-М. 2014. – 265 с.
Упражнение	Гуриева, С.Д. Психология межэтнических отношений: монография / С.Д. Гуриева. – С.

"Характеристики толерантного и интолерантного человека"	Издательство «ВВМ», 2010. – 276 с.
Подготовка к экзамену	Стукалова О. В., Управление многонациональным персоналом организации. учеб. пособие - Челябинск - 2008 - 63 с.
Написание конспекта первоисточника	Хофстеде, Г. Модель Хофстеде в контексте: параметры количественной характеристики культур / Г. Хофстеде // Язык, коммуникация и социальная среда. – 2014. - №10. – С. 9-

## 6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Интерактивное средство обучения: анализ фильма "Страх и трепет"	Практические занятия и семинары	После просмотра фильма студенты проводят анализ японской культуры по конкретным вопросам и организована дискуссия основанная на содержании фильма.	4

## Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

## 7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

### 7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНЫ	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Все разделы	ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Творческая работа "Подготовка сотрудника к работе в другой культуре"	1
Влияние культуры на теорию и практику управления многонациональным персоналом	ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	контрольная работа по теме "Влияние культуры на теорию и практику управления многонациональным персоналом"	2
Характерные деловые черты различных народов	ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Контрольная работа по теме "Характерные деловые черты разных народов"	3
Коммуникации в	ОПК-1 знанием основ современной	Контрольная работа по	4

организации с учетом культурных различий	философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	теме "Коммуникации в организации с учетом культурных различий"	
Коммуникации в организации с учетом культурных различий	ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	эссе на тему "Этнические стереотипы в деловом общении: плюсы и минусы"	5
Российская деловая культура среди других культур в современном мире: уровень взаимного восприятия	ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Решение ситуационных задач (кейсов)	6
Все разделы	ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	итоговый тест по дисциплине	7
Все разделы	ПК-30 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Творческая работа "Подготовка сотрудника к работе в другой культуре"	1
Коммуникации в организации с учетом культурных различий	ПК-30 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Эссе "Этнические стереотипы и деловое общение: плюсы и минусы"	5
Все разделы	ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Бонусное задание	-

## 7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания



Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
<p>Творческая работа "Подготовка сотрудника к работе в другой культуре"</p>	<p>Подготовка письменной работы и презентации. Презентация должна содержать теоретический материал и примеры из практики. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p>	<p>Зачтено: Использование материалов из дополнительных источников, интернет ресурсов – 2 балла 2. Соответствие структуры задания – 2 балла 3. Оригинальность представленной работы– 2 балла 4. Ответ на дополнительные вопросы – 2 балла 5. Использование примеров из практики – 2 балла 6. Эстетичность оформления, соответствие требованиям - 2 балла Максимальное количество баллов – 12 рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (7 баллов и более)</p> <p>Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60% (6 и менее баллов)</p>
<p>контрольная работа по теме "Влияние культуры на теорию и практику управления многонациональным персоналом"</p>	<p>Тестирование проводится в письменной форме с целью текущего контроля знаний студентов — оценки уровня учебных достижений. Максимальное количество баллов - 10. Запись ответа на задание текста осуществляется либо обведением номера одного или нескольких альтернативных вариантов, множественного выбора, либо нумерацией правильной последовательности процесса, действия, либо свободным изложением определения понятия. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (6 баллов и более баллов) Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60% (5 и менее баллов)</p>
<p>Контрольная работа по теме "Характерные деловые черты разных народов"</p>	<p>Тестирование проводится в письменной форме с целью текущего контроля знаний студентов — оценки уровня учебных достижений. Максимальное количество баллов - 10. Запись ответа на задание текста осуществляется либо обведением номера одного или нескольких альтернативных вариантов, множественного выбора, либо нумерацией правильной</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (6 баллов и более) Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60% (5 баллов и менее)</p>

	<p>последовательности процесса, действия, либо свободным изложением определения понятия. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p>	
<p>Контрольная работа по теме "Коммуникации в организации с учетом культурных различий"</p>	<p>Тестирование проводится в письменной форме с целью текущего контроля знаний студентов — оценки уровня учебных достижений. Максимальное количество баллов - 10. Запись ответа на задание текста осуществляется либо обведением номера одного или нескольких альтернативных вариантов, множественного выбора, либо нумерацией правильной последовательности процесса, действия, либо свободным изложением определения понятия.</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (6 баллов и более) Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60% (5 баллов и менее)</p>
<p>эссе на тему "Этнические стереотипы в деловом общении: плюсы и минусы"</p>	<p>Обучающиеся должны представить научно-публицистический очерк, по заданной преподавателем структуре (введение, основная часть, заключение). Объем эссе не более 3 печатных страниц, оригинальность не менее 75%. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p>	<p>Зачтено: 1. Соответствие эссе выбранной теме – 1 балл 2. Аргументация своей точки зрения с опорой на факты общественной жизни и личный социальный опыт – 2 балла 3. Соблюдение стилистики и языковых норм – 1 балл 4. Обозначение круга понятий и теорий, необходимых для ответа на вопрос – 1 балл 5. Понимание и правильное использование терминов и понятий – 1 балл 6. Наличие промежуточных и конечных выводов – 2 балла Максимальное количество баллов – 8 рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (набрано 5 и более баллов)  Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60% (набрано 4 и менее балла)</p>
<p>Решение ситуационных задач (кейсов)</p>	<p>студент получает кейс-задание (проблемную ситуацию). Задача студента представить свое решение проблемы и аргументировать его. Время на анализ – 10 минут, время на презентацию своего решения – 5 минут.</p>	<p>Зачтено: 1. Точность и полнота усвоения условия задачи – 2 балла 2. Конструктивность выбранного способа решения – 4 балла</p>

	<p>При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p>	<p>3. Обоснованность выбранного способа решения. – 4 балла Максимальное количество баллов – 10 рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (6 баллов и более баллов) Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60% (набрано 5 и менее баллов)</p>
<p>итоговый тест по дисциплине</p>	<p>Тестирование проводится в письменной форме с целью текущего и итогового контроля знаний студентов — оценки уровня учебных достижений. Максимальное количество баллов - 40. Запись ответа на задание текста осуществляется либо обведением номера одного или нескольких альтернативных вариантов, множественного выбора, либо нумерацией правильной последовательности процесса, действия, либо свободным изложением определения понятия. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p>	<p>Зачтено: В контрольном тестировании процент верных ответов должен быть не менее 60% Не зачтено: В контрольном тестировании процент верных ответов менее 60%</p>
<p>Бонусное задание</p>	<p>Студент представляет копии документов, подтверждающие победу или участие в предметных олимпиадах по темам дисциплины. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Максимально возможная величина бонус-рейтинга +15 %.</p>	<p>Зачтено: Зачтено: +15 % за победу в олимпиаде международного уровня +10 % за победу в олимпиаде российского уровня +5 % за победу в олимпиаде университетского уровня +1 % за участие в олимпиаде. Не зачтено: -</p>

### 7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
Творческая работа "Подготовка сотрудника к работе в другой культуре"	Подготовка сотрудника.pptx
контрольная работа по теме "Влияние культуры на теорию и практику управления многонациональным персоналом"	к.р. по теме 1.docx

Контрольная работа по теме "Характерные деловые черты разных народов"	к.р. №3.docx
Контрольная работа по теме "Коммуникации в организации с учетом культурных различий"	к.р. № 2.docx
эссе на тему "Этнические стереотипы в деловом общении: плюсы и минусы"	требования к написанию эссе.docx
Решение ситуационных задач (кейсов)	образец решения кейсов.docx
итоговый тест по дисциплине	экзаменационный тест_оч.docx
Бонусное задание	

## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Печатная учебно-методическая документация

#### а) основная литература:

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" А. Я. Кибанов; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 303, [1] с.
2. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом Учеб. пособие для вузов. - СПб.: Питер, 2000. - 412 с. ил.
3. Льюис, Р. Д. Деловые культуры в международном бизнесе: От столкновения к взаимопониманию Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации; Пер. с англ. Т. А. Нестика; Общ. ред. и вступ. ст. П. Н. Шихирева. - М.: Дело, 1999. - 439 с. ил.

#### б) дополнительная литература:

1. Стукалова, О. В. Международный деловой этикет Текст учеб. пособие О. В. Стукалова ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Междунар. менеджмент ; ЮУрГУ. - Челябинск: Полиграф-мастер, 2008. - 110 с.
2. Грачев, М. В. Суперкадры: Управление персоналом в международной корпорации. - М.: Дело, 1993. - 207 с. ил.
3. Пронников, В. А. Управление персоналом в Японии Очерки Авт. вступ. ст. В. Б. Рамзес. - М.: Наука, 1989. - 205,[2] с. ил.
4. Пронников, В. А. Японцы: Этнопсихологические очерки. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: ВиМ, 1996. - 399,[1] с. 8л. ил., ил.
5. Иванов, М. А. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса М. А. Иванов, Д. М. Шустерман. - М.: Альпина Паблишер, 2003. - 379 с.
6. Мясоедов, С. П. Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур Учеб. пособие для упр. и экон. специальностей вузов С. П. Мясоедов; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, Ин-т бизнеса и делового администрирования ИБДА; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации; Правительство Рос. Федерации, Акад. нар. хоз-ва; Ин-т бизнеса и делового администрирования ИБДА. - М.: Дело, 2003. - 254 с.

7. Сергеева, А. В. Русские : стереотипы поведения, традиции, ментальность Текст А. В. Сергеева. - 4-е изд., испр. - М.: Флинта: Наука, 2006. - 313, [1] с.

8. Стефаненко, Т. Г. Этнопсихология Текст практикум : учебник для вузов по направлению подгот. и специальности "Психология" Т. Г. Стефаненко. - М.: Аспект Пресс, 2008. - 208 с.

9. Крысько, В. Г. Этническая психология Текст учеб. пособие для вузов по специальности 031000 - Педагогика и психология В. Г. Крысько. - 4-е изд., стер. - М.: Академия, 2008. - 320 с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. Управление персоналом

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Аленина, К.А. Сборник кейсов для международного менеджера/ К.А. Аленина. – Пермь: ПФ ГУ-ВШЭ, 2004. – 200 с.: ил.

*из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:*

### Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной форме	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
1	Дополнительная литература	Павловский Алексей Игоревич - Анализ системы ценностных ориентаций в моделях Клакхон - Стродтбека и Г. Хофстеде Научное мнение - 2014г. №10-1	Электронно-библиотечная система издательства Лань	ЛокальнаяСеть / Авторизованный
2	Основная литература	Стефаненко, Т.Г. Этнопсихология. Учебник. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Аспект Пресс, 2014. — 352 с. — Режим доступа: <a href="http://e.lanbook.com/book/68779">http://e.lanbook.com/book/68779</a>	Электронно-библиотечная система издательства Лань	ЛокальнаяСеть / Авторизованный

### 9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

Нет

Перечень используемых информационных справочных систем:

Нет

### 10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	451 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета