ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и управления

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Савельева И. П.
Пользователь: savelevaip
Дата подписания: 03.09.2021

И. П. Савельева

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины ДВ.1.10.02 Управление персоналом в международной корпорации
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень бакалавр **тип программы** Прикладной бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

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,
к.экон.н., доц.

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Левина А. Б.
Пользователь: levinaab
Дата подписания: 16.07.2021

А. Б. Левина

Разработчик программы,
старший преподаватель

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета
СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП
Кому выдан: Пяткова М. Р.
Пользователь: piatkovamr
Дата подписания: 16.07.2021

М. Р. Пяткова

Челябинск

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 исследователям 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 международных корпорациях.

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. Льюса. Тема 2. Понятие многонациональных компаний. Сильные и слабые стороны многонациональных организаций. Классификация многонациональных корпораций по методам управления. Факторы влияющие на многонациональные организации. Кадровая политика и источники рабочей силы многонациональной компании. Культурная адаптация. Тема 3. 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 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 международной корпорации. Обучение и развитие персонала международных компаний. Основные подходы к процессу подбора и отбора персонала в транснациональных компаниях: этноцентризм, полицентризм, геоцентризм, регионцентризм. 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)
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:анализировать условия и профессиональные факторы,способствующие развитию этнических конфликтов
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 исследователям 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;

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Б.1.25 Организационное поведение	Не предусмотрены

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 управленияповедением 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
Аудиторные занятия:	16	16
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	8	8
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа (СРС)	128	128
Анализ фильма "Страх и трепет"	8	8
Подготовка к экзамену	27	27
Сравнительный анализ деловых культур на основе изученных классификаций (классификации деловых культур Ф. Тромпенаарса и Г. Хофстеде)	12	12
Составление глоссария основных терминов	10	10
Эссе "Этнические стереотипы и деловое общение: плюсы и минусы"	9	9
Решение мини-кейсов	16	16
Составление тестов и эталонов ответов к ним	10	10
Творческая работа "Подготовка сотрудника к работе в другой культуре"	20	20
Культурный ассимилятор	10	10
Составление диалогов, иллюстрирующих параметры классификации Г. Хофстеде.	6	6
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	2	1	1	0

	многонациональным персоналом				
2	Многонациональные компании в международном бизнесе	2	1	1	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	Управление многонациональным персоналом в международном бизнесе	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.	1
2	2	Понятие многонациональных компаний. Сильные и слабые стороны многонациональных организаций. Классификация МНК по методам управления.	1
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	Характерные деловые черты американцев, немцев, англичан. Характерные деловые черты японцев, корейцев, китайцев. Своеобразие психологии и характерные деловые черты итальянцев, испанцев. Скандинавы: шведы, финны.	2
5	5	Обучение и развитие персонала международных компаний. Основные подходы к процессу подбора и отбора персонала в транснациональных компаниях: этноцентризм, полицентризм, геоцен-тризм, регионцентризм. Характер трудовых отношений в разных странах. Основные трудности, возникающие при управлении поликультурными коллек-тивами.	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Национальные особенности управления в России на основе критериев, предложенных Г. Хофстеде	1
2	2	Бизнес-кейсы по особенностям деловых культур разных стран	1
3	3	Задание «Культурный ассимилятор» и Упражнение «Критический инцидент»	2
4	4	Характерные деловые черты японцев, корейцев и китайцев,американцев, немцев, французов, итальянцев	2
5	5	Подготовка сотрудников МНК к успешной деятельности в рамках иной национальной культуры.	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)
Культурный ассимилятор	1. Крысько, В. Г. Этническая психология Текст учеб. пособие для вузов по специально 031000 - Педагогика и психология В. Г. Крысько. - 4-е изд., стер. - М.: Академия, 2008. 320 с. 2. Стефаненко, Т.Г. Этнопсихология. Учебник. [Электронный ресурс] — Электро дан. — М. : Аспект Пресс, 2014. — 352 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/68779
Составление диалогов, иллюстрирующих параметры классификации Г. Хофстеде.	Хофстеде, Г. Модель Хофстеде в контексте: параметры количественной характеристик культур / Г. Хофстеде // Язык, коммуникация и социальная среда. – 2014. - №10. – С. 9-
Эссе "Этнические стереотипы и деловое общение: плюсы и минусы"	1. Сорокина, Н.В. Национальные стереотипы в межкультурной коммуникации: монография / Н.В. Сорокина. – М.: РИОР: Инфра-М. 2014. – 265 с. 2. 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. 3 Грачев, М. В. Суперкадры: Управление персоналом в международной корпорации. - М Дело, 1993. - 207 с. ил.
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: https://vk.com/doc51726873_437079434?hash=1bcfc7814ed1196ac2&dl=0fb28c891822d41 2. Хофстеде, Г. Модель Хофстеде в контексте: параметры количественной характерист культур / Г. Хофстеде // Язык, коммуникация и социальная среда. – 2014. - №10. – С. 9-
Составление глоссария основных терминов	Словари и энциклопедии на Академике -http://translate.academic.ru/ 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.
Подготовка к экзамену	1. Стукалова О. В., Управление многонациональным персоналом организации. учеб. пособие - Челябинск - 2008 - 63 с. 2. Крысько, В. Г. Этническая психология Текст учеб пособие для вузов по специальности 031000 - Педагогика и психология В. Г. Крысько. е изд., стер. - М.: Академия, 2008. - 320 с. 3. Грачев, М. В. Суперкадры: Управление персоналом в международной корпорации. - М.: Дело, 1993. - 207 с. ил. 4. Стефаненко, Т.Г. Этнопсихология. Учебник. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Аспект Пресс, 2014. — 352 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/68779
Решение мини-кейсов	1. Пушных, В.А. Межкультурный менеджмент: учеб. пособие / В.А. Пушных, М.С. Ерёменко. – 2-е. изд., перераб.; Национальный исследовательский Томский политехнический университет. −Томск: Изд-во Томского политехнического университе 2011. – 180 с. 2. Крысько, В. Г. Этническая психология Текст учеб. пособие для вузов п специальности 031000 - Педагогика и психология В. Г. Крысько. - 4-е изд., стер. - М.: Академия, 2008. - 320 с. 3. Грачев, М. В. Суперкадры: Управление персоналом в международной корпорации. - М.: Дело, 1993. - 207 с. ил.
Творческая работа "Подготовка сотрудника к работе в другой культуре	1. Стадии отбора и подготовки сотрудников для работы в зарубежных филиалах МНК Персикова, Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учеб. пособ для студен-тов вузов / Т.Н. Персикова. – М. : Логос, 2002. – С. 198–204 2. Стукалова О. Управление многонациональным персоналом организации. учеб. пособие - Челябинск 2008 - 63 с. 3. Грачев, М. В. Суперкадры: Управление персоналом в международной корпорации. - М.: Дело, 1993. - 207 с. ил.
Содержание эталонов тестов и	1. Евтихиева, Н. Новые исследования в кросскультурном менеджменте: модификация модели Герта Хофстеде / Н. Евтихиева // Проблемы теории и практики управления. –

ответов к ним	2013. – № 10. – С. 97-107 2. 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. 3. 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. 4. Грачев, М. В Суперкадры: Управление персоналом в международной корпорации. - М.: Дело, 1993. 207 с. ил.
Анализ фильма "Страх и трепет"	Хофстеде, Г. Модель Хофстеде в контексте: параметры количественной характеристик 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
Решение мини-кейсов	Практические занятия и семинары	Анализ конкретных ситуаций (case study) - анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений.	2

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	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	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	Контрольная работа по теме "Характерные	3

	воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	деловые черты разных народов"	
Коммуникации в организации с учетом культурных различий	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	Контрольная работа по теме "Коммуникации в организации с учетом культурных различий"	4
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
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
Творческая работа "Подготовка сотрудника к работе в другой культуре"	Подготовка презентации и выступление с докладом. Время, отведенное на презентацию: 10-15 мин. Презентация	Зачтено: 1. Использование материалов из дополнительных источников,

	должна содержать теоретический материал и примеры из практики. Во время презентации студенты должны выступать, рассказывая материал, быть готовыми отвечать на вопросы. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. No 179). Максимальный балл 20.	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 требования - 2 балла Максимальное количество баллов – 12 рейтинг обучающегося за мероприятия больше или равно 60% (7 баллов и более) Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятия меньше 60% (6 и менее баллов)
контрольная работа по теме "Влияние культуры на теорию и практику управления многонациональным персоналом"	Тестирование проводится в письменной форме с целью текущего контроля знаний студентов — оценки уровня учебных достижений. Максимальное количество баллов - 10. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу.Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. 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).	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)
Контрольная работа по теме "Характерные деловые черты разных народов"	Тестирование проводится в письменной форме с целью текущего контроля знаний студентов — оценки уровня учебных достижений. Максимальное количество баллов - 10. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу.Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Запись ответа на задание текста осуществляется либо обведением номера одного или нескольких альтернативных вариантов, множественного выбора, либо	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)

	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).	
Контрольная работа по теме "Коммуникации в организации с учетом культурных различий"	Тестирование проводится в письменной форме с целью текущего контроля знаний студентов — оценки уровня учебных достижений. Максимальное количество баллов - 10. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу.Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. 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).	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)
эссе на тему "Этнические стереотипы в деловом общении: плюсы и минусы"	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%. Максимальное количество баллов 8. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179).	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)
Решение ситуационных задач (кейсов)	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. Максимальное количество баллов 10. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)	Зачтено: 1. Точность и полнота усвоения условия задачи – 2 балла 2. Конструктивность выбранного способа решения – 4 балла 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)
итоговый тест по дисциплине	Тестирование проводится в письменной форме с целью текущего и итогового контроля знаний студентов — оценки уровня учебных достижений. Максимальное количество баллов - 40. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу.Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. 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).	Зачтено: В контрольном тестировании процент верных ответов должен быть не менее 60% Не зачтено: В контрольном тестировании процент верных ответов менее 60%
Бонусное задание	Студент представляет копии документов, подтверждающие победу или участие в предметных олимпиадах по темам дисциплиныПри оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценива-ния результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. No 179). Максимально возможная величина бонус-рейтинга +15 %.	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: -

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. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом Учеб. пособие для вузов. - СПб.: Питер, 2000. - 412 с. ил.
2. 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.

б) дополнительная литература:

1. 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.
2. Грачев, М. В. Суперкадры: Управление персоналом в международной корпорации. - М.: Дело, 1993. - 207 с. ил.
3. Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура Текст учеб. пособие для вузов по специальности "Лингвистика и межкультурная коммуникация" Т. Н. Персикова. - М.: Логос, 2008. - 223, [1] с.
4. Сергеева, А. В. Русские : стереотипы поведения, традиции, ментальность Текст А. В. Сергеева. - 4-е изд., испр. - М.: Флинта: Наука, 2006. - 313, [1] 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: http://e.lanbook.com/book/68779	Электронно-библиотечная система издательства Лань	ЛокальнаяСеть / Авторизованный
3	Дополнительная литература	Хофстеде, Г. Модель Хофстеде в контексте: параметры количественной характеристики культур / Г. Хофстеде // Язык, коммуникация и социальная среда. – 2014. - №10. – С. 9-49	eLIBRARY.RU	Интернет / Авторизованный

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

1. -Консультант Плюс(31.07.2017)

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
Самостоятельная работа студента	567 (2)	Компьютерная техника с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, наборы демонстрационного материала, СПС «Гарант» или «Консультант-плюс»

Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета