

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"

Кафедра менеджмента

Авторы-составители: **Полякова Анна Александровна**

Рабочая программа дисциплины
КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
Код УМК 83130

Утверждено
Протокол №6
от «11» марта 2020 г.

Пермь, 2020

1. Наименование дисциплины

Кросс-культурный менеджмент

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в вариативную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом
направленность Управление персоналом организации

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Кросс-культурный менеджмент** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.03 Управление персоналом (направленность : Управление персоналом организации)

ПК.13 способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии

ПК.15 способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление персоналом организации)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	10,11
Объем дисциплины (з.е.)	5
Объем дисциплины (ак.час.)	180
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	70
Проведение лекционных занятий	28
Проведение практических занятий, семинаров	42
Самостоятельная работа (ак.час.)	110
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Итоговое контрольное мероприятие (2) Письменное контрольное мероприятие (4)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (10 триместр) Экзамен (11 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Кросс-культурный менеджмент. Первый семестр

Тема 1. Кросс-культурный менеджмент. История возникновения, предмет и методы исследования.

тема 1 Кросс- культурный менеджмент. История возникновения, предмет и методы исследования
Предмет и эволюция кросс-культурного менеджмента. Этапы развития в области изучения курса.
Предмет дисциплины кросс-культурного менеджмента, ее актуальность и сферы исследования. Связь дисциплины кросс-культурный менеджмент с другими дисциплинами

Кросс-культурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур. Проблемы использования теоретических знаний в области современных проблем управления персоналом.

Тема 2. Понятие «национальной культуры». Основные типологии национальных культур.

Тема 2. Понятие « Национальная культура» её содержание, значение, уровни, функции.

Факторы, влияющие на формирование национальной культуры. Основные подходы к изучению дисциплины. Основные типы национальной культуры..

Тема3. Модель Г.Хофстеде. Влияние параметров культуры на управление персоналом организации.

Тема 3. Влияние культуры на национальный стиль управления

Понятие «национальный стиль управления» Система факторов, определяющих национальные стили управления

Основные факторы: культурные обычаи и традиции, государственные структура и политика, финансовая система, система трудовых отношений. Концепция Дж.Бермана. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран. Базовые критерии межкультурных различий по Г.Хофштеде. Теория «Z» по У.Оучи. Базовые критерии межкультурных различий по Ф.Тромпенарсу. Влияние параметров культуры на систему управления в организации, а также на управление персоналом.

Тема 4. Кросс-культурные коммуникации. Особенности проведения переговоров в странах с разными деловыми культурами..

Понятие " кросс-культурные коммуникации": содержание, функции. Виды коммуникаций. влияние культурных аспектов на формирование коммуникационных сетей. Понятие " контекста". Формальные и неформальные коммуникации и отношение к ним в разных странах. Проблемы повышения эффективности использования коммуникаций в формировании команд при работе в проектах в мультикультурных компаниях. Особенности проведения переговоров в разных странах.

Тема 5. Понятие кросс-культурного шока. Этапы его преодоления. Проблемы формирования команды для работы в международных проектах.

. Понятие, сущность кросс- культурного шока. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма. Стереотипизация и повышение эффективности межэтнического взаимодействия. Способы преодоления проблем, связанных с ним. Понятие " глобальный менеджер"

Тема 6. Подготовка персонала к работе в кросс-культурной среде..

Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.

Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами: институциональные, культурные, экономические факторы и факторы трудовых затрат. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационная политика. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой. Развитие навыков, необходимых для успешного межкультурного взаимодействия. Культурная чувствительность и кросс-культурная компетентность. Коммуникационный разрыв как следствие недостатка взаимопонимания между представителями разных культур. Системный и ситуационные подходы к подготовке персонала к работе. Особенности подготовки персонала к возможным изменениям, связанных с влиянием национальных особенностей членов трудового коллектива.

Тема 7. Влияние культуры на мотивацию персонала.

Значимость труда в различных бизнес-культурах. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах. Мотивация культурно-разнородного персонала. Национальная специфика продвижения, подготовки и переподготовки кадров. Характеристики национальных стилей лидерства. Западный и восточный варианты организации власти. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. Факторы, воздействующие на эффективность мотивации в различных культурах. повышение эффективности мотивации на российских предприятиях на основе изучения международного опыта.

Кросс-культурный менеджмент. Второй семестр

Тема 8. Управление персоналом в американских организациях. Опыт работы в области подготовки персонала к изменениям в фирмах США.

Тема 8 Влияние культуры на формирование американской модели менеджмента. Основные характерные черты американской модели менеджмента. Особенности американской деловой культуры и стиля управления. Индивидуализм в американской деловой культуре. Подготовка управленческих кадров в США. Статус, профиль и управленческая карьера американских менеджеров. Принятие решений области управления персоналом. в системе американской модели менеджмента. Формирование кадровой стратегии и политики: принципы, элементы, инструменты. Особенности набора, отбора, адаптации, обучения персонала. особенности увольнения.

Тема 9 Управление персоналом в японских организациях. Опыт работы в области подготовки персонала к изменениям в фирмах Японии..

Основные характерные черты японского корпоративного управления. Информационные технологии в современной Японии.

Характерные признаки и особенности современной японской системы управления персоналом. . Роль менеджеров в японской системы управления. Возможности использования японской модели менеджмента в других странах. Управление в зарубежных филиалах японских транснациональных компаниях и столкновение национальных деловых культур. . Роль традиций в японской управленческой и деловой практике. Семейное предпринимательство и семейный менеджмент. Профиль китайского менеджера. Подготовка специалистов в области экономики и управления в Японии.. Формирование кадровой политики. процесс набора, отборв, адаптации персонала.

Тема 10. Управление персоналом в китайских фирмах. Опыт работы в области подготовки персонала

Особенности китайского менталитета и его влияние на формирование кадровой политики Китая. Отношение к персоналу в китайских фирмах. Принципы формирования подходов к набору, отбору, мотивации, адаптации персонала, обучению.

Характер

Тема 11 Управление персоналом в Европе..Особенности формирования кадровой политики в немецких, французских организациях

Основные черты европейской модели менеджмента. Индивидуализм в европейской деловой культуре. Влияние классовой структуры общества на управленческо-экономические отношения и связи в немецком и французском менеджменте. Проблемы уровня менеджмента в системе подготовки менеджеров и повышение квалификации управленцев., коммуникаций и стиля управления. Характерные черты французской модели менеджмента. Особенности французской деловой культуры и стиля управления. Подготовка управленческих кадров во Франции. Роль государства в подготовке и повышении квалификации менеджеров. Статус, профили и управленческая карьера французских менеджеров. Стили управления, коммуникации и лидерство во французской организации (предприятии). Принятие решений в системе французской модели менеджмента. Основные характеристики немецкой модели менеджмента. Особенности немецкой деловой культуры и стиля управления персоналом.. Возможности переноса немецких управленческих технологий в другие страны.

Тема 12. Управление персоналом в организациях Швеции, Финляндии. Особенности формирования кадровой политики.

Особенности управления персоналом в скандинавских странах. Влияние национального менталитета на разработку кадровой политики в финских и шведских организациях. Особенности формирования стиля управления. Особенности отношения к персоналу, отбор персонала, мотивация и обучение. Особенности "управления по результатам" в Финляндии. Подготовка персонала к изменениям и инновациям.

Тема 13. Влияние культурных аспектов на формирование кадровой политики на российских предприятиях Использование зарубежного опыта к подготовки персонала к изменениям.

Основные характеристики формирующейся российской модели менеджмента. Особенности российской деловой культуры и стиля управления. Статус, профиль и управленческая карьера российских менеджеров. Коллективизм и индивидуализм. Подготовка управленческих кадров в России. Подготовка управленческих кадров в России. Особенности формирования кадровой политики и стратегии на российских предприятиях. Использование зарубежного опыта в области управления человеческими ресурсами.

Тема 14. Изучение и использование зарубежного опыта области управления карьерой и обучения персонала в области использования новых информационных технологий.

Понятие "Управление карьерой". Этапы карьерного пути. Влияние параметров культуры на отношение к карьере как методу стимулирования.

Изучение особенностей формирования карьеры в разных странах с целью использования положительного опыта..

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

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

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Кёппль, О. И. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / О. И. Кёппль. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 112 с. — ISBN 978-5-4486-0119-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/70266.html>
2. Арзьева Т. С. Сравнительный менеджмент:учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров "Экономика"/Т. С. Арзьева.-Пермь:ПГНИУ,2019, ISBN 978-5-7944-3264-0-Библиогр.: с. 154-155 <https://elis.psu.ru/node/568755>

Дополнительная:

1. Менеджмент : учебное пособие / М. В. Аветисян, Л. В. Гайдаренко, В. А. Деева [и др.]. — Москва : Юриспруденция, 2012. — 243 с. — ISBN 978-5-9516-0362-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/8061>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

При освоении дисциплины использование ресурсов сети Интернет не предусмотрено.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Кросс-культурный менеджмент** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы
- 5) Тестирование

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Приложения, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
2. Офисные пакеты приложений;
3. Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель).

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

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

1. Лекционные занятия - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Занятий семинарского типа (практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Самостоятельная работа - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.
4. Текущий контроль и промежуточная аттестация - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

5. «Для групповых и индивидуальных консультаций - аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета».

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Кросс-культурный менеджмент**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции и
критерии их оценивания**

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.13 способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p>	<p>Знать особенности национальных моделей управления, деловой культуры и организационного поведения. Иметь представление о структуре национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование, отличительных особенностях ведущих бизнес-культур. Знать особенности влияния национальной культуры на процесс управления персоналом; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентоспособного персонала в различных социально-культурных средах; теоретические основы о многообразии и специфике реализации кадровой политики и стратегии. Уметь использовать теоретические знания и практические навыки, которые позволят студентам профессионально осуществлять и анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности в международном контексте Уметь преодолевать кросс-культурный шок.</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Не знает особенности национальных моделей управления, деловой культуры и организационного поведения. Не имеет представления о структуре национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование, отличительных особенностях ведущих бизнес-культур. Не знает особенности влияния национальной культуры на процесс управления персоналом; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентоспособного персонала в различных социально-культурных средах; теоретические основы о многообразии и специфике реализации кадровой политики и стратегии. Не умеет использовать теоретические знания и практические навыки профессионально осуществлять и анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности в международном контексте. Не умеет преодолевать кросс- культурный шок. Не владеет навыками использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания особенностей национальных моделей управления, деловой культуры и организационного поведения, особенностей влияния национальной культуры на процессов управления персоналом;</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
	<p>Владеть навыками использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p>	<p>Удовлетворительн теоретических основ о многообразии и специфике реализации кадровой политики и стратегии. Имеет отдельные умения использовать теоретические знания и практические навыки профессионально осуществлять и анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности в международном контексте.</p> <p>Хорошо Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания особенностей национальных моделей управления, деловой культуры и организационного поведения. Имеет представления о структуре национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование, отличительных особенностях ведущих бизнес-культур. В целом умеет преодолевать кросс- культурный шок. В целом владеет навыками использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p> <p>Отлично Знает особенности национальных моделей управления, деловой культуры и организационного поведения. Имеет представления о структуре национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование, отличительных особенностях ведущих бизнес-культур. Знает особенности влияния национальной культуры на процесс управления персоналом; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентоспособного персонала в различных социально-культурных средах; теоретические основы о многообразии и специфике реализации кадровой политики и стратегии.</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Умеет использовать теоретические знания и практические навыки профессионально осуществлять и анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности в международном контексте. Умеет преодолевать кросс-культурный шок.</p> <p>Владеет навыками использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p>
<p>ПК.13 способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p>	<p>Знать как использовать особенности деловой культуры и национального менталитета, национальных традиций и ценностей для совершенствования управления персоналом в многонациональных корпорациях, иметь представление об особенностях национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование с целью разработки стратегии развития.</p> <p>Владеть навыками самостоятельного разбора стандартных ситуаций по разработке мероприятий по совершенствованию коммуникаций в кросс-культурной среде с целью совершенствования информационных технологий и повышения эффективности управления персоналом в организациях, где работают представители разных культур.</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Не знает как использовать особенности деловой культуры и национального менталитета, национальных традиций и ценностей для совершенствования управления персоналом в многонациональных корпорациях. Не имеет представление об особенностях национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование с целью разработки стратегии развития. Не владеет навыками самостоятельного разбора стандартных ситуаций по разработке мероприятий по совершенствованию коммуникаций в кросс-культурной среде с целью совершенствования информационных технологий и повышения эффективности управления персоналом в организациях, где работают представители разных культур.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания особенностей деловой культуры и национального менталитета, национальных традиций и ценностей для совершенствования управления персоналом в многонациональных корпорациях. Частично сформированное представление об особенностях национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование с целью разработки стратегии развития. Отдельное владение навыками</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>самостоятельного разбора стандартных ситуаций по разработке мероприятий по совершенствованию коммуникаций в кросс-культурной среде с целью совершенствования информационных технологий и повышения эффективности управления персоналом в организациях, где работают представители разных культур.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания особенностей деловой культуры и национального менталитета, национальных традиций и ценностей для совершенствования управления персоналом в многонациональных корпорациях. Имеет представление об особенностях национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование с целью разработки стратегии развития. В целом владеет навыками самостоятельного разбора стандартных ситуаций по разработке мероприятий по совершенствованию коммуникаций в кросс-культурной среде с целью совершенствования информационных технологий и повышения эффективности управления персоналом в организациях, где работают представители разных культур.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Знает как использовать особенности деловой культуры и национального менталитета, национальных традиций и ценностей для совершенствования управления персоналом в многонациональных корпорациях. Системное представление об особенностях национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование с целью разработки стратегии развития. Владеет навыками самостоятельного разбора стандартных ситуаций по разработке мероприятий по совершенствованию коммуникаций в кросс-культурной среде с целью совершенствования информационных технологий и повышения эффективности управления персоналом в организациях, где</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p align="center">Отлично</p> <p>работают представители разных культур.</p>
<p>ПК.15 способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике</p>	<p>Знать теоретические основы, теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентоспособности в различных социально-культурных средах; Умение использовать теоретические знания и практические навыки, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности в международном контексте; грамотно и профессионально «капитализировать» на специфических особенностях национального и регионального управления, выбирать эффективные формы, методы и технологии управления с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране.</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Не знает теоретические основы, теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентоспособности в различных социально-культурных средах; Не умеет использовать теоретические знания и практические навыки, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности в международном контексте; грамотно и профессионально «капитализировать» на специфических особенностях национального и регионального управления, выбирать эффективные формы, методы и технологии управления с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране.</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Неструктурированные знания теоретических основ, и практических подходов к определению источников и механизмов обеспечения конкурентоспособности в различных социально-культурных средах; Частично сформированное умение использовать теоретические знания и практические навыки, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности в международном контексте; грамотно и профессионально «капитализировать» на специфических особенностях национального и регионального управления, выбирать эффективные формы, методы и технологии управления с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране.</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания теоретических основ, и практических подходов к определению источников и механизмов обеспечения конкурентоспособности в различных социально-культурных средах; Частично сформированное умение использовать теоретические знания и практические навыки, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности в международном контексте; грамотно и профессионально «капитализировать» на специфических особенностях национального и регионального управления, выбирать эффективные формы, методы и технологии управления с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Знает теоретические основы, теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентоспособности в различных социально-культурных средах; Умеет использовать теоретические знания и практические навыки, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности в международном контексте; грамотно и профессионально «капитализировать» на специфических особенностях национального и регионального управления, выбирать эффективные формы, методы и технологии управления с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране.</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		Отлично культуры и ситуации в конкретной стране.

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 46 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 46 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Тема 1. Кросс-культурный менеджмент. История возникновения, предмет и методы исследования. Входное тестирование	знать: основы процесса коммуникации, особенности ведения деловых переговоров, составляющие организационной культуры владеть: навыками ведения деловых переговоров уметь: определять организационную культуру

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.13 способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p>	<p>Тема 4. Кросс-культурные коммуникации. Особенности проведения переговоров в странах с разными деловыми культурами.. Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать особенности формирования коммуникационных сетей в международных корпорациях, знать виды коммуникаций и их связь с организационной и национальной культурой. Иметь представление о преимуществах и проблемах современных коммуникационных технологий и о путях их развития; Уметь выявлять, систематизировать и интерпретировать сходные черты и различия в управленческих моделях и использовать лучший опыт. управления коммуникациями. Владеть методологическими и методическими навыками систематического и функционального анализа системы управления коммуникациями, проведением оценки их эффективности и готовности решать конфликтные ситуации</p>
<p>ПК.13 способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p>	<p>Тема 5. Понятие кросс-культурного шока. Этапы его преодоления. Проблемы формирования команды для работы в международных проектах. Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать факторы, влияющие на формирование кросс- культурного шока , знать этапы его прохождения и методы преодоления. Уметь выявлять, систематизировать и интерпретировать информацию о факторах внешней и внутренней среды организации для разработки тактики преодоления кросс-культурного шока. Владеть методологическими и методическими навыками систематического анализа существующих проблем, связанных с работой в международной команде для выполнения проектов в международных компаниях</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.13 способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p>	<p>Тема 7. Влияние культуры на мотивацию персонала. Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать особенности мотивации персонала в разных странах, как на функционирование традиционных теорий мотивации влияют национальные особенности персонала иметь представление о структуре потребностях и мотивах, людей, представляющих разные национальные культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование. Уметь использовать теоретические знания и практические навыки, которые позволят студентам осуществлять и анализировать мотивационные и коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности в международном контексте. Владеть навыками самостоятельного разбора стандартных ситуаций по разработке мероприятий по совершенствованию системы мотивации и командообразования с использованием лучшего опыта зарубежных аналогов.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 1. Кросс-культурный менеджмент. История возникновения, предмет и методы исследования.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
за 6 правильных ответов в тесте	1

Тема 4. Кросс-культурные коммуникации. Особенности проведения переговоров в странах с разными деловыми культурами..

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **20**

Показатели оценивания	Баллы
Дан правильный и полный ответ на 1 вопрос теста	2

Тема 5. Понятие кросс-культурного шока. Этапы его преодоления. Проблемы формирования команды для работы в международных проектах.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
За каждый развернутый ответ на предложенный вопрос (ситуацию)	4

Тема 7. Влияние культуры на мотивацию персонала.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
тест из 40 вопросов	40

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Экзамен

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 46 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 46 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
-------------	-------------------------------	--

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.13 способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p> <p>ПК.15 способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике</p>	<p>Тема 11 Управление персоналом в Европе..Особенности формирования кадровой политики в немецких, французских организациях .</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать особенности управления персоналом в Европе, принципы управления ЧР, как деловая культура и особенности европейского менталитета могут влиять на формирование системы управления персоналом в европейских странах.,Иметь представление об системе управления персоналом вГермании, Франции, в скандинавских странах..</p> <p>Владеть методологическими и методическими навыками систематического анализа деловой европейской культуры и ее влияния на реализацию функций управления .,</p>
<p>ПК.13 способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p> <p>ПК.15 способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике</p>	<p>Тема 12. Управление персоналом в организациях Швеции, Финляндии. Особенности формирования кадровой политики. . .</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знать теоретические основы, практические подходы к определению источников и механизмов управления персоналом в скандинавских странах.</p> <p>Уметь использовать теоретические знания и практические навыки, которые позволят студентам профессионально осуществлять управленческие функции в области управления персоналом.</p> <p>Владеть методами анализа системы управления персоналом, показателей деятельности персонала в разных странах</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.13 способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии</p> <p>ПК.15 способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знание технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использовать их на практике</p>	<p>Тема 14. Изучение и использование зарубежного опыта области управления карьерой и обучения персонала в области использования новых информационных технологий.</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знать теоретические основы, практические основы влияния культурного аспекта для управления карьерой и обучения персонала в новых экономических условиях.</p> <p>Уметь использовать теоретические знания и практические навыки, которые позволят студентам профессионально осуществлять процесс управления карьерой на основе передового опыта зарубежных стран с использованием знаний культурных аспектов.</p> <p>Владеть навыками анализа эффективности системы обучения персонала</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 11 Управление персоналом в Европе..Особенности формирования кадровой политики в немецких, французских организациях .

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Заполнены все показатели оценки по обеим странам без ошибок в таблицах 1 и 2	6
Заполнены все показатели оценки по обеим странам, но с незначительными ошибками в таблицах 1 и 2	5
Заполнена более половины показателей по обеим странам без ошибок в таблицах 1 и 2	4
Заполнены половина показателей по обеим странам без ошибок (или заполнена большая часть, но с незначительными ошибками и неточностями)	3
Заполнено менее половины показателей по обеим странам без ошибок в таблицах 1 и 2	2
правильный ответ теста	1
В таблице 3 каждый правильно заполненный критерий по обеим странам (всего 8 критериев)	1
Заполнено менее половины показателей по обеим странам с незначительными ошибок в таблицах 1 и 2	1

Тема 12. Управление персоналом в организациях Швеции, Финляндии. Особенности формирования кадровой политики. . .

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Заполнены все показатели оценки по обеим странам без ошибок	6
Заполнены все показатели оценки по обеим странам, но с незначительными ошибками	5
Заполнена более половины показателей по обеим странам без ошибок	4
Заполнены половина показателей по обеим странам без ошибок (или заполнена большая часть, но с незначительными ошибками и неточностями)	3
Заполнено менее половины показателей по обеим странам без ошибок	2
Заполнено менее половины показателей по обеим странам с незначительными ошибок	1
За каждый правильный ответ теста	1
За правильно заполненный критерий в таблице	1
Не заполнены критерии или во всех допущены ошибки	0

Тема 14. Изучение и использование зарубежного опыта области управления карьерой и обучения персонала в области использования новых информационных технологий.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **20**

Показатели оценивания	Баллы
Структура Эссе логично выстроена, приведены правильные и логичные ответы на все предложенные вопросы (продемонстрированы знания по предмету)	10
Заполнены все показатели оценки по всем странам без ошибок в таблице	10
В эссе затронута большая часть вопросов, приведены правильные и логичные ответы на предложенные вопросы (продемонстрированы знания по предмету)	8
Заполнены все показатели оценки в таблице по всем странам, но с незначительными ошибками	8
В эссе затронута меньшая часть вопросов, приведены правильные и логичные ответы на предложенные вопросы (продемонстрированы знания по предмету)	6
Заполнена более половины показателей в таблице по всем странам без ошибок	6
В эссе затронута большая часть вопросов, (продемонстрированы частичные знания по предмету)	6
Заполнены более половины показателей в таблице по всем странам но с незначительными ошибками и неточностями)	4
В эссе затронута меньшая часть вопросов, приведены логичные ответы на предложенные вопросы (продемонстрированы частичные знания по предмету)	4
В эссе затронута меньшая часть вопросов, приведены логичные ответы на предложенные вопросы (продемонстрированы частичные знания по предмету)	2
Заполнено менее половины показателей в таблице по обеим странам без ошибок	2

За правильно приведенные пример 3-х стран в вопросах с 1 по 5	2
За каждый правильный ответ теста	1
За правильно приведенные пример 2-х стран в вопросах с 1 по 5	1
Если приведена 1 страна или не приведено ни одной в вопросах с 1 по 5	0
не написано эссе	0
Не заполнены критерии в таблице или во всех допущены ошибки	0