Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Факультет «Высшая школа корпоративного управления»
(наименование факультета)
Кафедра Международной коммерции
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
Международной коммерции
Протокол № 9 от «10» мая 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ОД.1 Кросскультурный менеджмент
(индекс и наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки

38.04.06 Торговое дело
(код и наименование направления подготовки)

«Международная торговля на региональных и мировых рынках»
профиль

Магистр
квалификация

очная
Форма обучения

Год набора - 2016

Москва, 2017

Автор(ы)-составитель(и):

_____ Дацков О.Ю.

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) *(наименование кафедры)* *(Ф.И.О.)*

Заведующий кафедрой
международной коммерции д.э.н., профессор Саламатов В.Ю.)

(наименование кафедры) *(ученая степень и(или) ученое звание, должность)* *(Ф.И.О.)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 9

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации. 9

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся. 10

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации. 12

4.4. Методические материалы 15

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 17

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 19

6.1. Основная литература 19

6.2. Дополнительная литература 20

6.3. Интернет-ресурсы 20

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 21

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ОД.1 Кросскультурный менеджмент обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОК-1	Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	ОК-1.1	Способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу
ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-2.1	Формирование и становление научного коллектива, толерантно воспринимая социальные и культурные различия членов коллектива

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы (знания, умения, навыки представлены в таблице 1):

Таблица 1.

Планируемые результаты обучения по дисциплине «Кросскультурный менеджмент»

Код этапа компетенции	Содержание этапа компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-1.1	Способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу	На уровне знаний: демонстрирует знание основных теорий национальной культуры управления и основы их сравнительного анализа.
		На уровне умений: способен анализировать экономическую ситуацию и перспективы развития предприятий, отраслей, сфер деятельности в других странах и на глобальном рынке; выявлять, систематизировать и интерпретировать кросскультурные сходные черты и различия в управленческих процессах и бизнес-окружении в различных культурах.
		На уровне навыков: демонстрирует владение методами преодоления кросскультурных барьеров в рабочем коллективе способностями осуществления кросс-культурной коммуникации.
ОПК-2.1	Формирование и становление научного коллектива, толерантно воспринимая социальные и культурные различия членов коллектива	На уровне знаний: демонстрирует знание организации разработки стратегии, структуры отрасли гостеприимства, особенностей правовых и хозяйственных отношений между участниками деятельности.
		На уровне умений: способен планировать методы установление кросскультурных коммуникаций и процедуры ведения переговоров с партнерами из

		иной национальной и культурной среды.
		На уровне навыков: демонстрирует владение навыками разрешения конфликтных ситуаций, учитывая национальные особенности партнеров.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ОД.1 Кросскультурный менеджмент составляет 2 зачетные единицы, всего - 72 часа.

Трудоемкость дисциплины в соответствии с учебным планом для очной формы обучения представлена в Таблице 2.

Дисциплина Б1.В.ОД.1 Кросскультурный менеджмент (1 семестр) входит в число обязательных дисциплин в вариативной части и базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате освоения дисциплины Б1.Б4 Международный маркетинг (1 семестр), и является базой для дисциплин Б1.Б3 Психология бизнеса (2 семестр), Б1.В.ОД.3 Инновационные маркетинговые коммуникации (3 семестр).

Таблица 2.

Объем дисциплины «Кросскультурный менеджмент»

Вид учебных занятий и самостоятельная работа		**Объем дисциплины, час.**				
		Всего	**Семестр**			
			1	**2**	**3**	**4**
Очная форма обучения						
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		18	18			
лекционного типа (Л)		6	6			
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)		-	-			
практического (семинарского) типа (ПЗ)		12	12			
контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР)		-	-			
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		54	54			
Промежуточная аттестация	**форма**	зачет	зачет			
	час.					
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		72/2	72/2			

3. Содержание и структура дисциплины

В Таблице 3 раскрывается структура дисциплины с указанием количества академических часов и видов учебных занятий, а также формы текущего контроля и промежуточной аттестации.

Таблица 3.

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	12	2	-	2	-	8	О
Тема 2	Концепция деловой культуры в международной системе координат	10	2	-	2	-	6	О
Тема 3	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	12	2	-	2	-	8	О
Тема 4	Кросскультурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	10	-	-	2	-	8	Д
Тема 5	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	10	-	-	2	-	8	Д
Тема 6	Мотивация и стили лидерства в различных странах	10	-	-	2	-	8	Э
Тема 7	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	8	-	-	-	-	8	Э
Промежуточная аттестация								**зачет**
	Всего:	**72/2**	**6**		**12**		**54**	

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), эссе (Э), доклад (Д).

Содержание дисциплины соотносится с планируемыми результатами обучения через задачи, формируемые компетенции и их компоненты (знания, умения, навыки), представлено в Таблице 4.

Таблица 4.

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	Необходимость изучения кросскультурного менеджмента. Его предмет, цели, методы и задачи. Основные направления и актуальные проблемы. Изучение межэтнических отношений и выявление возможных очагов межэтнической напряженности. Индивидуальные различия как основа межгрупповых конфликтов. Кросскультурный шок и способы его преодоления. Управление межкультурными различиями. Специфика профессиональной деятельности и подготовки менеджеров, работающих в ситуациях межкультурного взаимодействия. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.
Тема 2	Концепция деловой культуры в международной системе координат	Проблемы адекватного определения и «измерения». Понятие деловой культуры, ее элементы. Уровни культуры: глобальный, кластерный, национальный, корпоративный. Их взаимодействие. Неоднородность культурного пространства: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры. Сила культуры и факторы ее определяющие. Различия в подходах к изучению культуры: культурные универсалии и системы ценностей в зависимости от национальной принадлежности и типа личности (Д.Мэрдок, Дж.Рокич, Оллпорт, Вернон, Линдзи). Система ценностей как детерминанта поведения. Верования и ценностные ориентации как основа кросс-культурных сопоставлений (С.Иошимури, У.Нойман). Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций. Культурные контрасты в системах ценностей наций (на примере американской, японской и арабской культур). Культурные различия и этика. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения (системный подход по Дж.Миллеру) и национально-этнический фактор в деловых культурах. Понятие, сущность и функции стереотипов. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма. Стереотипизация и повышение эффективности межэтнического взаимодействия.
Тема 3	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран. Факторы, воздействующие на формирование национальной культуры. Социальные ориентации и их влияние на различие национальных культур (Г.Лейн, Дж.Дистефано). Базовые критерии межкультурных различий (Г.Хофштеде, Ф.Тромпенарс). Проблемы и возможности синергии

		национальных культур (теория «Z» по У.Оучи). Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера. Классификация переменных национальной культуры. Воздействие культуры нации на организацию. Культурный профиль отдельных стран. Критериальная база международных сопоставлений
Тема 4	Кросскультурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	Коммуникации и межличностные отношения. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах. Зависимость коммуникации от национально-культурного контекста. Этнические основания и взаимосвязи языка, мышления и культуры. Роль языка в межэтническом общении. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры. Переменные бизнес-культуры и их воздействие на коммуникацию. Культурный шум. Обучение международным коммуникациям и управление ими. Этнические символы и «подарочные конфликты» в межкультурном взаимодействии. Условия эффективной межкультурной коммуникации. Влияние культуры на процесс переговоров. Организация подготовки и проведения переговоров с учетом поведенческих особенностей в деловых культурах различных стран. Сравнение стилей ведения переговоров. Управление переговорным процессом. Развитие культурной восприимчивости. Национально-культурная корректность.
Тема 5	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	Национальная культура и управление организацией. Организационная и национальная культура. Стратегия, структура и культура организации. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие. Классификационные критерии корпоративных культур. Эгалитарные и иерархические культуры. Модели корпоративных культур, их характерные особенности и сравнительный анализ. Уровень, тип экономического развития и модель корпоративной культуры: проблемы востребованности и соответствия
Тема 6	Мотивация и стили лидерства в различных странах	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 лидерства в различных культурах.
Тема 7	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	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 кросскультурная компетентность.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

В ходе реализации дисциплины Б1.В.ОД.1 «Кросскультурный менеджмент» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями.	Опрос
Концепция деловой культуры в международной системе координат.	Опрос
Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений.	Опрос
Кросскультурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте.	Доклад
Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте.	Доклад
Мотивация и стили лидерства в различных странах.	Эссе
Управление человеческими ресурсами в международном контексте	Эссе

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – **зачет.**

Зачет проводится в устной форме.

Перечень примерных вопросов, заданий и критерии оценки доводятся до сведения обучающихся в начале изучения дисциплины. Число вопросов, включаемых в задание, должно быть не менее двух и не более пяти, при этом вопросы могут носить как теоретический, так и прикладной характер. На зачет могут выноситься задания, проработанные в течение семестра на аудиторных занятиях и в процессе самостоятельной работы. Содержание вопросов и заданий, должно соответствовать учебной программе дисциплины.

При проведении устного зачета обучающийся получает вопросы к зачету. Преподаватель, проводящий зачет, имеет право с целью выяснения глубины знаний задавать обучающимся не более 2-3 дополнительных вопросов в рамках тем. Зачет должен быть методически обеспечен. Во время зачета обучающийся имеет право

пользоваться техническими средствами, справочниками, таблицами и другой справочной литературой только при наличии соответствующего разрешения кафедры.

При подготовке к устному зачету обучающийся ведет записи на листе подготовки к ответу, который затем сдает преподавателю, проводящему зачет.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Вопросы для проведения опроса

Тема 1.

1. Изучение межэтнических отношений и выявление возможных очагов межэтнической напряженности.
2. Индивидуальные различия как основа межгрупповых конфликтов.
3. Управление межкультурными различиями.
4. Специфика профессиональной деятельности и подготовки менеджеров, работающих в ситуациях межкультурного взаимодействия.
5. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.

Тема 2.

1. Система ценностей как детерминанта поведения.

2. Верования и ценностные ориентации как основа кросс-культурных сопоставлений (С.Иошимури, У.Нойман).
3. Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций.
4. Культурные контрасты в системах ценностей наций (на примере американской, японской и арабской культур).
5. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения (системный подход по Дж.Миллеру) и национально-этнический фактор в деловых культурах.
6. Понятие, сущность и функции стереотипов.

Тема 3.

1. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.

2. Факторы, воздействующие на формирование национальной культуры.
3. Базовые критерии межкультурных различий.
4. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.
5. Классификация переменных национальной культуры. Воздействие культуры нации на организацию.
6. Культурный профиль отдельных стран. Критериальная база международных сопоставлений.

Примерная тематика докладов

1. Современные научные подходы и направления кросскультурного менеджмента
2. Этническая стереотипизация как основа межэтнических отношений
3. Язык как элемент этнической культуры
4. Модель базовых культурных ориентаций в исследованиях Р.Льюиса
5. Национальные и региональные особенности менеджмента.
6. Специфика межкультурной коммуникации и способы повышения ее эффективности
7. Западные управленческие технологии и проблемы их адаптации в российских компаниях.
8. Сравнительный анализ моделей корпоративного управления в мировой экономике.
9. Взаимодействие национальной деловой и корпоративной культур
10. Национальная деловая культура как источник конкурентного преимущества и

ресурс развития экономики.

11. Культурные различия и этика в международном бизнесе.
12. Специфика бизнес-культуры России.
13. Влияние национальной культуры на управление организацией
14. Роль протестантской этики в формировании американской деловой культуры.
15. Доминирующие религии в национальной деловой культуре и их влияние на особенности ведения бизнеса в стране размещения.
16. Проблемы перевода и кросс-культурных различий в международной рекламе.
17. Этноцентрический подход в управлении международной компанией: влияние на эффективность и издержки ведения бизнеса.
18. Специфика формирования и развития корпоративной культуры в российской компании.
19. Барьеры межкультурных коммуникаций и способы их преодоления.
20. Национальная деловая культура и инновационная способность организации

Примерная тематика эссе

1. Верования и их влияние на формирование деловой культуры.
2. Протестантская этика и западная деловая культура.
3. Управление разнообразием в международной компании: источники эффективности.
4. Исламское предпринимательство и его характерные особенности.
5. Многообразие деловых культур в Европе и евроменеджмент.
6. Особенности китайской деловой культуры. Преимущества и недостатки китайской модели экономического развития.
7. Сравнительный анализ современного американского и японского менеджмента.
8. Уникальность японской экономики и деловой культуры Японии. Национальная специфика развития японского предпринимательства.
9. Японская модель менеджмента: проблемы и направления ее трансформации в современных условиях.
10. Скандинавская модель социального рыночного хозяйства и скандинавский менеджмент.
11. Основные факторы британской национальной деловой культуры и уровень британского менеджмента.
12. Система подготовки управленческих кадров во Франции.
13. Французская модель управления: взаимодействие бизнеса и государства.
14. Немецкая модель менеджмента и кросс-культурные особенности ведения бизнеса с предприятиями Германии.
15. Анализ страновых моделей достижения национальной конкурентоспособности (на примере одной из стран: Финляндии, Индии, Ирландии, Китая и т.п.).
16. Особенности национальной деловой культуры и системы менеджмента в арабских странах (страна по выбору).
17. Англо-саксонская модель управления и специфика деловой культуры.
18. Российская система менеджмента и национальная деловая культура.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Этноцентризм в межэтнических отношениях
2. Специфика управления «мультикультурными» командами и организациями
3. Влияние национальной культуры на способность к разработке новых продуктов
4. Протестантская этика и западная деловая культура.
5. Ислам и восточная деловая культура.
6. Католицизм и его влияние на формирование западноевропейской деловой

культуры.

7. Православие, его базовые ценности и их отражение в российской деловой культуре.

8. Мультикультуризм в обществе: благо или зло?

9. Актуальные проблемы и способы формирования кросс-культурной компетенции менеджеров.

10. Многообразие национальных культур и межэтнические конфликты в Европе

11. Национальные модели переговорного процесса

12. Невербальные национально-культурные особенности коммуникаций в бизнесе

13. «Подарочный конфликт» в бизнесе и способы его преодоления

14. Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления

15. Национальные особенности подбора персонала

16. Этика и доверие в международном бизнесе

17. Культурные контрасты в системах ценностей наций

18. Кросс-культурная компетентность менеджера и толерантное отношение к другим культурам

19. Система всеобщего управления качеством за рубежом и в России

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.
Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОК-1	Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	ОК-1.1	Способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу
ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК-2.1	Формирование и становление научного коллектива, толерантно воспринимая социальные и культурные различия членов коллектива

Код этапа компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОК-1.1 Способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу	Знает основные теории национальной культуры управления и основы их сравнительного анализа. Способен анализировать экономическую ситуацию и перспективы развития предприятий, отраслей, сфер деятельности в других странах и на глобальном рынке; выявлять, систематизировать и интерпретировать кросскультурные сходные черты и различия в управленческих процессах и бизнес-окружении в различных культурах.	Демонстрирует знание основных теорий национальной культуры управления и основы их сравнительного анализа. Способен анализировать экономическую ситуацию и перспективы развития предприятий, отраслей, сфер деятельности в других странах и на глобальном рынке; выявлять, систематизировать и интерпретировать кросскультурные сходные черты и различия в управленческих процессах и бизнес-окружении в различных культурах.

	Владеет методами преодоления кросскультурных барьеров в рабочем коллективе способностями осуществления кросс-культурной коммуникации.	Демонстрирует владение методами преодоления кросскультурных барьеров в рабочем коллективе способностями осуществления кросс-культурной коммуникации.
ОПК-2.1 Формирование и становление научного коллектива, толерантно воспринимая социальные и культурные различия членов коллектива	Знает организацию разработки стратегии, структуры отрасли гостеприимства, особенностей правовых и хозяйственных отношений между участниками деятельности. Способен планировать методы установление кросскультурных коммуникаций и процедуры ведения переговоров с партнерами из иной национальной и культурной среды. Владеет навыками разрешения конфликтных ситуаций, учитывая национальные особенности партнеров.	Демонстрирует знание организации разработки стратегии, структуры отрасли гостеприимства, особенностей правовых и хозяйственных отношений между участниками деятельности. Способен планировать методы установление кросскультурных коммуникаций и процедуры ведения переговоров с партнерами из иной национальной и культурной среды. Демонстрирует владение навыками разрешения конфликтных ситуаций, учитывая национальные особенности партнеров.

Типовые оценочные средства

Список вопросов для подготовки к зачету.

1. Кросскультурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения.
2. Основные направления и актуальные проблемы кросскультурного менеджмента.
3. Кросскультурный шок и способы его преодоления.
4. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.
5. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни.
6. Системы ценностей в национальных культурах.
7. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений.
8. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения
9. Культурные различия и этика
10. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.
11. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.
12. Базовые критерии межкультурных различий по Г.Хофштеде.
13. Теория «Z» по У.Оучи.
14. Базовые критерии межкультурных различий по Ф.Тромпенарсу.
15. Культурный профиль страны.
16. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.
17. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры.
18. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
19. Условия эффективной межкультурной коммуникации.
20. Влияние культуры на процесс переговоров
21. Модели ведения переговоров.
22. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие.
23. Классификационные критерии корпоративных культур.

24.Сравнительный анализ моделей корпоративных культур.
25.Значимость труда в различных бизнес-культурах.
26.Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.
27.Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
28.Национальные модели лидерства.
29.Различия в представлениях о статусе и лидерстве.
30.Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
31.Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.
32.Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.
34.Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой.
35.Культурная чувствительность и кросскультурная компетентность.

Шкала оценивания.

Критерии оценки компетенций

Для контроля усвоения данного курса учебным планом предусмотрен зачет

Текущий контроль.

В качестве форм текущего контроля будут применены следующие:

- участие в работе на практических занятиях (в том числе активность в опросах);
- внеаудиторная самостоятельная работа (согласно перечню индивидуальных заданий);
- написание эссе;
- выступление с докладами.

Выполнение всех заданий является обязательным для всех студентов. Студенты, не выполнившие в полном объеме все эти задания, не допускаются к сдаче зачета.

Шкала оценивания

Шкала 1. **Оценка сформированности отдельных элементов компетенций**

Обозначения		**Формулировка требований к степени сформированности компетенции**		
Цифр.	Оценка	**Знать**	**Уметь**	**Владеть**
1	Не зачтено	Отсутствие знаний	Отсутствие умений	Отсутствие навыков
2	Не зачтено	Фрагментарные знания	Частично освоенное умение	Фрагментарное применение
3	Зачтено	Общие, но не структурированные знания	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение	В целом успешное, но не систематическое применение
4	Зачтено	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков
5	Зачтено	Сформированные систематические знания	Сформированное умение	Успешное и систематическое применение навыков

Шкала 2. **Комплексная оценка сформированности знаний, умений и владений**

Обозначения	**Формулировка требований**

Цифр.	Оценка	**к степени сформированности компетенции**
1	Не зачтено	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале
2	Не зачтено	Знает на уровне **ориентирования**, представлений. Субъект учения знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает их в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения.
3	Зачтено	Знает и умеет на **репродуктивном** уровне. Субъект учения знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4	Зачтено	Знает, умеет, владеет на **аналитическом** уровне. Знает на репродуктивном уровне, указывает на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.
5	Зачтено	Знает, умеет, владеет на **системном** уровне. Субъект учения знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания учебной дисциплины, его значимость в содержании учебной дисциплины.

4.4. Методические материалы

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций ОК-1.1, ОПК-2.1.

Критерии оценки результатов текущего контроля успеваемости (в сумме максимум 60 баллов):

Критерии оценки работ, выполняемых на семинарских и практических занятиях – максимальная оценка за каждое задание – 10 баллов.

Процент лекций и семинарских занятий, посещенных студентом (бонус за посещаемость более 90%) - 5 баллов.

Работа на семинарском занятии (участие в обсуждении вопросов рассматриваемой темы) - 1 балл за полностью раскрытый вопрос.

Выполнение индивидуальных заданий: баллы выставляются исходя из качества выполнения заданий – максимальная сумма баллов - 10.

Баллы по текущей работе доводятся до обучающихся в начале изучения дисциплины.

Итоговая сумма баллов по промежуточной аттестации студентов складывается из суммы баллов, полученных ими по результатам текущего контроля успеваемости и количества баллов по промежуточной аттестации. Оценка «зачтено» выставляется студенту, набравшему в сумме не менее 60 баллов.

Процедура подготовки к промежуточной аттестации:

Итоговый контроль – зачет. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом

начале учебного курса обучающимся необходимо ознакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого у обучаемого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

К процедуре оценивания по промежуточной аттестации допускаются студенты, набравшие не менее 50 баллов по результатам текущей аттестации.

Знания, умения, навыки студента на зачете оцениваются в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Показатели, критерии и оценивания знаний и компетенций на промежуточной аттестации

Уровень	**Критерии**	**Баллы**
Высокий	Студент показывает отличные знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт	41-50
Хороший	Студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; почти полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; в основном показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт	31-40 21-30
Средний	Студент показывает не очень хорошие знания изученного учебного материала; слабо излагает и интерпретирует материалы учебного курса; кратко раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; практически отсутствует умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт	11-20
Низкий	При наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы	10 балл и ниже

Максимальное количество баллов, которое студент может набрать в процессе обучения в рамках учебного курса – ***100 баллов***:

91-100 баллов	зачтено (A)
81-90 баллов	зачтено (B)
71-80 баллов	зачтено (C)
61-70 баллов	зачтено (D)
60 менее	не зачтено (E).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому семинарскому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме семинара и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учётом предложенной инструкции (устно или 10 письменно).

Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы семинара, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура семинара в зависимости от содержания и количества отведённого времени на изучение каждой темы семинарское занятие может состоять из четырёх-пяти частей:

1. Обсуждение практических вопросов, определённых программой дисциплины, опрос.

2. Доклад/эссе (выступление с презентациями) по проблеме семинара.

3. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.

4. Подведение итогов занятия. Первая часть – обсуждение вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем знаний студентов. Примерная продолжительность - до 15 минут. Вторая часть - выступление студентов с докладами/рефератами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов семинарского занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность - 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение. В ходе этого этапа семинарского занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут.

Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и даётся время на его выполнение, а замет идёт обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на семинарском занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается семинарское занятие.

Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их чёткие обоснования. Примерная продолжительность - 5 минут. Работа с литературными источниками в процессе подготовки к семинарским занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов своё отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Методические указания для подготовки студента к докладу/эссе.

Для подготовки презентации для доклада рекомендуется использовать: Power Point, MS Word, Acrobat Reader, LaTeX-овский пакет beamer. Самая простая программа для создания презентаций – Microsoft Power Point. Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию.

Доклад – это сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материл, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию». Тема доклада/эссе должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям вуза и быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговорённый при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными.

Работа студента над докладом-презентацией/эссе включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключение, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут. Докладчики должны знать и уметь: сообщать новую информацию; использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; чётко выполнять установленный регламент (не более 10 минут); иметь представление о композиционной структуре доклада/эссе и др.

Оформление эссе.

Объем эссе обычно содержит 18±3 страниц печатного текста. Количество страниц зависит от объективной сложности раскрытия темы и доступности литературных источников.

Первый лист – титульный (на титульном листе номер страницы не ставится, хотя и учитывается).

Список литературы не должен ограничиваться только учебниками и не может быть менее 5 источников. Список литературы должен содержать названия источников, фамилии и инициалы их авторов, издательство, место и год опубликования, а также общее количество страниц. Библиография выстраивается в алфавитном порядке.

В процессе работы необходимо делать ссылки на работы учёных, мысли которых использованы в работе, и по мере надобности оформлять сноски.

Критерии оценки эссе, доклада

Требования к студенту	Количество баллов (мах)
Демонстрирует объем знаний, недостаточный для дальнейшей профессиональной деятельности	«не удовлетворительно»
Обладает знаниями по ключевым понятиям. Допускает несущественные ошибки и неточности, нарушения логической последовательности изложения материала, недостаточно аргументирует теоретические положения	«удовлетворительно»
Полно раскрыл содержание материала в объеме. изучил первоисточники, основную и дополнительную литературу. Излагает материал грамотным языком	«хорошо»
Изучил первоисточники, основную и дополнительную литературу и умело использует этот материал. Умеет увязать знание экономических теорий и их методологии для решения практических задач	«отлично»

Методические указания по подготовке студентами к опросу.

Опрос является формой текущего контроля и проводится по выделенным темам и вопросам учебной программы. Он имеет целью проверить теоретические знания, полученные студентами на лекциях и в процессе самостоятельной работы, а также сформировать у них навыки практического использования языкового материала.

К опросу студент должен основательно готовиться. Для этого предварительно следует изучить рекомендованную литературу и выучить материал. Также для успешного прохождения опроса студенты должны принимать во внимание, что, все основные категории изученного материала по темам, нужно не только знать, но и понимать их смысл и уметь правильно изложить.

При оценке знаний студентов на опросе по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

1. правильность ответов на все вопросы;
2. сочетание полноты и лаконичности ответа;
3. ориентирование в современной литературе по данной дисциплине;
4. логика и аргументированность изложения;
5. культура ответа.

Критерии оценки опроса

Параметр	Количество баллов (мах)
Общее количество вопросов, на которые ответил студент – менее 50%	«не удовлетворительно»
Общее количество вопросов, на которые ответил студент – 51% - 65%	«удовлетворительно»
Общее количество вопросов, на которые ответил студент – 66% - 85%	«хорошо»
Общее количество вопросов, на которые ответил студент – более 86%	«отлично»

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Кёппль О.И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ О.И. Кёппль— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018.— 112 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/70266.html.— ЭБС «IPRbooks».

2. Маслова Е.Л. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Е.Л. Маслова— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 333 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/35286.html.— ЭБС «IPRbooks».

3. Григорьев Д.А. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Д.А. Григорьев— Электрон. текстовые данные.— Москва, Саратов: Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 114 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/59252.html.— ЭБС «IPRbooks».

4. Ультан С.И. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ С.И. Ультан— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2016.— 412 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/59616.html.— ЭБС «IPRbooks».

5. Попов А.А. Общий менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.А. Попов, Д.А. Попов— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 567 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/42931.html.— ЭБС «IPRbooks».

6.2. Дополнительная литература

1. Чумак Т.Г. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Т.Г. Чумак— Электрон. текстовые данные.— Волгоград: Волгоградский институт бизнеса, Вузовское образование, 2013.— 136 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/19182.html.— ЭБС «IPRbooks».

2. Горбенко Л.И. Менеджмент [Электронный ресурс]: практикум/ Л.И. Горбенко, О.А. Борис— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2016.— 132 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/66052.html.— ЭБС «IPRbooks».

3. Бирман Л.А. Общий менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.А. Бирман— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2013.— 397 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/51040.html.— ЭБС «IPRbooks».

4. Менеджмент [Электронный ресурс]: практикум/ Л.А. Васильева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 148 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/48912.html.— ЭБС «IPRbooks».

6.3. Интернет-ресурсы

1. Каталог официальных сайтов http://www.rg.ru/gossaity.html
2. Институт экономической политики им. Е.Гайдара http://www.iet.ru/
3. Фонд экономических исследований «Центр развития» http://www.dcenter.ru/
4. Институт современного развития (ИНСОР) http://www.riocenter.ru/ru
5. Центр стратегических разработок http://www.csr.ru/
6. Фонд «Общественное мнение» http://www.fom.ru/
7. Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук http://www.ecfor.ru/index.php
8. Институт экономики РАН http://inecon.ru/ru/
9. Институт общественного проектирования http://www.inop.ru/
10. Группа «Интеллектуальная Россия» http://www.intelros.ru/
11. Институт экономических стратегий Отделения общественных наук Российской академии наук http://www.inesnet.ru/institute/

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Информационные справочные системы:

Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com;

Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/;

Электронно-библиотечная система ЭБС IPRBOOKS: http://iprbookshop.ru/;