

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по
УР

_____ А.Е. Рудин

«28» ___ 06 ___ 2022 года

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.04

Кросс-культурный менеджмент

Учебный план: 2022-2023 38.03.02 ИЭСТ Кадровый мен (HR-менеджмент) ОЗО №1-3-152.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Кадровый менеджмент (HR-менеджмент)
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: заочная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоём- кость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации	
	Лекции	Практ. занятия					
2	УП	8	4	92	4	3	Зачет
	РПД	8	4	92	4	3	
Итого	УП	8	4	92	4	3	
	РПД	8	4	92	4	3	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

Старший преподаватель

кандидат экономических наук, Доцент

Домбровская Наталья
Вениаминовна

Селин Александр
Петрович

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории

Ильинский Игорь
Валерьянович

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Ильинский Игорь
Валерьянович

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Сформировать компетенции обучающегося в области межкультурной коммуникации в сфере международного делового сотрудничества, формирования корпоративной культуры и управления персоналом с учетом национальных особенностей и межкультурных различий

1.2 Задачи дисциплины:

- Ознакомить студентов с закономерностью прохождения процессов межкультурной коммуникации, её роли в общемировых социально-экономических процессах,
- Раскрыть суть проблем, возникающих в ходе взаимодействия различных культур, дать практические навыки преодоления этих проблем,
- Выработать навыки использования технологий управления культурным разнообразием в условиях экономической глобализации в рамках управленческой деятельности.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Управление человеческими ресурсами

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-3: Способен в рамках деятельности по управлению человеческими ресурсами предприятий и проектов осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала
Знать: Объектную и предметную области кросс-культурного менеджмента, его место в системе наук о человеке и обществе; основные теоретические концепции и понятия; особенности межкультурной коммуникации
Уметь: Прогнозировать характерные варианты культурной динамики; классифицировать конкретные культуры по типам; осуществлять взаимодействие с различными категориями граждан, вести переговоры
Владеть: Навыками принятия и реализации управленческих решений в условиях специфики мультикультурного коллектива

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. Кросс-культурный менеджмент и корпоративная культура	2				
Тема 1. История развития, предмет, методы и задачи дисциплины «Кросс-культурный менеджмент». Формирование кросс-культурного менеджмента как научной дисциплины. Взаимосвязь кросс-культурного менеджмента и корпоративной культуры		2		10	ИЛ
Тема 2. Кросс-культурный менеджмент и понятия «культура», «организационная культура», «коммуникация» Основные определения культуры, базовые определения культуры, историческое развитие понятия «Культура». Понятие, виды коммуникации, основные модели коммуникации, коммуникационные каналы, ошибки коммуникации. Понятие, виды и пути формирования организационной (корпоративной культуры).		2		10	ГД
Тема 3. Основные модели (типы) деловых культур Модель Хофштеде. Холл. Парсонс.		1		14	ИЛ
Тема 4. Классификации корпоративных культур Дилл-Кенеди; Зонненфельд, Тромпенаарс, Хампден-Тернер.		2		14	ГД
Раздел 2. Менеджмент в мультикультурной парадигме					

Тема 5. Глобализация и культура Теории культурной глобализации. Культурные параметры глобализации (П.Бергер). Теория глобальной культуры Э.Смита. Концепция глобализации А. Аппадураи	1	9	ИЛ
Тема 6. «Культурный шок» и конфликт культур Понятие, формирование, стадии и пути преодоления культурного шока. Путь от столкновения культур к пониманию через адаптацию и осознание различий. Толерантность. Аккультурация.	1	11	РИ
Раздел 3. Менеджмент и межкультурная коммуникация			
Тема 7. Стереотипы в процессе межкультурной коммуникации Стереотип. Его формирование и преодоление. Плюсы и минусы стереотипов в межкультурной коммуникации.	1	10	ГД

Тема 8. Языки и межкультурная коммуникация Вербальная коммуникация: понятие и основные стили. Язык как основной способ коммуникации. Модель Сепира- Уорфа. Семиотическая модель Ч.Пирса. Язык и культура. Теория оппозиций Трубецкого. Способ исследования культуры по принципу ключевых слов.	1	8	ИЛ
Тема 9. Невербальная коммуникация Формы невербальной коммуникации. Проксемика. Хаптика. Кинесика. Ольфатика. Хронемика. Паравербальная коммуникация	1	6	ИЛ
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)	8	4	92
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)	0,25		
Всего контактная работа и СР по дисциплине	12,25	92	

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
ПК-3	<p>Излагает особенности и закономерности процессов кросс-культурных коммуникаций в управлении персоналом мультикультурных организаций;</p> <p>описывает содержание основных возникающих при этом проблем, их причины и основные методы их решения</p> <p>Моделирует HR-процессы с учетом конкретных условий; аргументирует выбор методов решения задач; использует теоретические знания при объяснении «веера» возможных практических результатов</p> <p>Проводит критический анализ работы персонала мультикультурной организации в конкретных социо-экономических условиях; выбирает стратегию поведения в зависимости от этих условий и характеристик персонала</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Практико-ориентированное задание</p>

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено	Ответ полный, основанный на проработке всех обязательных источников информации. Подход к материалу ответственный. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	
Не зачтено	Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать хотя бы отдельные концепции дисциплины. Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств или пользование подсказкой другого человека (вне зависимости от успешности такой попытки). Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Курс 2	
1	История развития, предмет, методы и задачи дисциплины.
2	Основные определения культуры, базовые определения культуры.
3	Историческое развитие понятия «культура».
4	Понятие, виды коммуникации,
5	Основные модели коммуникации, коммуникационные каналы, ошибки коммуникации.
6	Понятие, виды и пути формирования организационной (корпоративной культуры).
7	Основные модели (типы) деловых культур.
8	Модель Хофштеде.
9	Классификации корпоративных культур. Дилл-Кенеди; Зонненфельд, Тромпенаарс, Хампден-Тернер.
10	Теории культурной глобализации.
11	Культурные параметры глобализации (П. Бергер).
12	Теория глобальной культуры Э.Смита.
13	Концепция глобализации А. Аппадурои.
14	Понятие, формирование, стадии и пути преодоления культурного шока.
15	Путь от столкновения культур к пониманию через адаптацию и осознание различий.
16	Толерантность. Аккультурация.
17	Стереотип. Его формирование и преодоление.
18	Плюсы и минусы стереотипов в межкультурной коммуникации.
19	Вербальная коммуникация: понятие и основные стили. Язык как основной способ коммуникации.
20	Язык и культура. Теория оппозиций Трубецкого.
21	Способ исследования культуры по принципу ключевых слов.
22	Формы невербальной коммуникации. Проксемика. Хаптика. Кинесика. Ольфатика. Хронемика.
23	Паравербальная коммуникация.
24	Формы, уровни и виды социальных коммуникаций.
25	Модель коммуникативного процесса К. Шеннона и Г. Лассвелла
26	Базовые модели коммуникации (линейная, интеракционная, трансакционная).
27	Структурно-знаковая модель Ч. Пирса. Три типа знаков.
28	Основные причины нарушения коммуникативного контакта и способы его восстановления
29	Коммуникации в группах.
30	Влияние этнического фактора на коммуникации.
31	Этнические меньшинства. Критерии выделения. Социальная сущность меньшинства.
32	Понятие этнической дискриминации.
33	Толерантность. Основные подходы к изучению проблем толерантности в современной России.
34	Современные концепции мультикультурализма.

35	Идеи мультикультурализма в странах Евросоюза. Теория и практика мультикультуральных политик.
36	Э. Холл и его вклад в исследование межкультурной коммуникации.
37	Элементы межкультурной коммуникации: восприятие, вербальные процессы, невербальные процессы.
38	Культурная обусловленность восприятия.
39	Культура и коммуникация: низко- и высококонтекстуальные культуры.
40	Культура и время: монохронные и полихронные культуры.
41	Типология корпоративных культур.
42	Специфика коммуникации в сфере международного бизнеса.
43	Межкультурная компетентность: понятие, структура, пути формирования.

5.2.2 Типовые тестовые задания

Не предусмотрено

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Произошло нарушение коммуникативного контакта. Выберите верное описание ситуации и объясните свой выбор

а) Рассматривает коммуникацию как действие, в рамках которого отправитель кодирует идеи и чувства в определенный вид сообщения и затем отправляет его получателю, используя какой-либо канал (речь, письменное сообщение и т.п.). Если сообщение достигло получателя, преодолев разного рода «шумы», или помехи, то коммуникация считается успешной

б) Желание сосредоточиться при переизбытке информации

закрывание глаз или ушей,

массаж или почесывание активных точек головы,

разминание ладоней и пальцев,

рисунки на полях (рисунок – графическая модель будущей вашей мысли)

Способ восстановления: замедлить поток информации, сделать перерыв, дать закончить формирование мыслей.

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная Письменная Компьютерное тестирование Иная

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

На подготовку к ответу на два вопроса дается 30 минут. Использование литературы и гаджетов запрещено.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Хмелевской, С. А.	Культурология	Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа	2019	http://www.iprbookshop.ru/88173.html
Коновалова, Е. Н.	Культурология	Астрахань: Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ	2019	http://www.iprbookshop.ru/93080.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Шарков Ф.И., Силкин В.В.	Коммуникология: теория и практика массовой информации	Москва: Дашков и К	2017	https://ibooks.ru/reading.php?short=1&productid=355355

Андреев, В. Д., Боков, М. А., Матющенко, Н. С., Романова, Г. М., Шаповалов, В. И., Шаповалов, В. И.	Теория и практика современного менеджмента	Саратов: Вузовское образование	2017	http://www.iprbookshop.ru/58323.html
--	--	-----------------------------------	------	---

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (Электронный ресурс). URL:<http://window.edu.ru/>.
2. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». <http://ecsocman.hse.ru/>
3. Материалы Информационно-образовательной среды заочной формы обучения СПбГУПТД [Электронный ресурс]. URL:http://sutd.ru/studentam/extramural_student
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL:<http://iprbookshop.ru/>
5. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. URL:<http://publish.sutd.ru/>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional
Microsoft Windows

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

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска