

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор Института экономики и  
менеджмента

  
Е.В. Нехода

« 20 » 04 20 23 г.



Рабочая программа дисциплины

**Межкультурное управление человеческими ресурсами\* Intercultural human resources  
management**

по направлению подготовки

**38.04.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) подготовки:  
**Международный менеджмент (International Management)**

Форма обучения

**Очная**

Квалификация

**Магистр**

Год приема

**2023**


Код дисциплины в учебном плане: Б1.О.09

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП

  
О.П. Недоспасова

Председатель УМК

  
М.В. Герман

Томск – 2023

## **1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины**

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;

ПК-1 Способен управлять исследованиями новых рынков.

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИОПК 3.3 Знает теорию организационного поведения и управления человеческими ресурсами, оценивает организационную эффективность управленческих решений в кросс-культурной динамичной среде;

ИПК 1.2 Постановка задачи на исследование рынков подчиненным, коллегам и подрядчикам

ИУК 6.2 Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития с учетом конъюнктуры и перспектив развития рынка труда.

## **2. Задачи освоения дисциплины**

- Изучить составляющие организационного поведения и основных этапов управления человеческими ресурсами.

– Освоить особенности организационного поведения в международных компаниях,

– Научиться управлять групповым и индивидуальным поведением человека в мультикультурных организациях.

– Научиться разрабатывать и оценивать управленческие решения, принимаемые в области межкультурного управления человеческими ресурсами.

## **3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к Блоку 1 «Дисциплина (модули)».

Дисциплина относится к обязательной части образовательной программы.

## **4. Семестр(ы) освоения и форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине**

Второй семестр, экзамен

## **5. Входные требования для освоения дисциплины**

Для успешного освоения дисциплины требуются результаты обучения по следующим дисциплинам: Межкультурные взаимодействия и международные переговоры, Бизнес-этика и глобализация

## **6. Язык реализации**

Английский

## **7. Объем дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 з.е., 216 часов, из которых:

-лекции: 10 ч.

-практические занятия: 26 ч.

в том числе практическая подготовка: 26 ч.

Объем самостоятельной работы студента определен учебным планом.

## **8. Содержание дисциплины, структурированное по темам**

### **Тема 1. Содержание дисциплины «организационное поведение и управление человеческими ресурсами»**

Понятие организационного поведения и управления человеческими ресурсами. Предмет и методы организационного поведения. HR-цикл. Основные компоненты организационного поведения: организация, группа (команда), человек.

Взаимосвязь организационного поведения и системы управления человеческими ресурсами с показателями эффективности работы организации: производительность, дисциплина, коэффициент текучести кадров, мотивация и приверженность персонала.

### **Тема 2. Организация как объект принятия управленческих решений**

Понятие организации. Типология организаций: хозяйственные («экономически ориентированные») организации М. Вебера; типология П. Блау и У. Скотта; школа социальных систем Ч. Барнарда; типология Г. Минцберга; Т. Бернса и Г. Сталкера.

Эволюция подходов к организации. Среда организации: эндогенная и экзогенная. Стадии жизненного цикла организации.

Особенности разработки и оценки управленческих решений в современной организации.

### **Тема 3. Групповое (командное) поведение человека в межкультурной организации**

Понятие группы. Классификация групп. Характеристика группы. Команда как специфическая форма группы. Этапы формирования группы. Преимущества групповой работы для организации, группы, индивида. Ролевая структура группы. Теории лидерства. Лидерство и власть, источники власти. Социально-психологический климат в группе. Управление конфликтами в группе. Эффективное принятие решений в группе.

### **Тема 4. Индивидуальное поведение человека в межкультурной организации**

Мотивационные теории поведения человека в организации. Психологические особенности поведения человека в межкультурной организации. Ролевое поведение человека в организации. Формы девиантного поведения.

Коммуникативное поведение человека в межкультурной организации. Понятие и особенности коммуникации в организации. Коммуникативная компетентность. Взаимосвязь коммуникативной компетентности с эффективностью управленческих решений в организации. Основные формы коммуникации в организации. Особенности управления коммуникациями удаленных сотрудников.

## **9. Текущий контроль по дисциплине**

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля посещаемости занятий, тестов по лекционному материалу, выполнения домашних заданий, решения бизнес-кейсов и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

## **10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**

Экзамен во Второе семестре проводится в письменной форме по билетам. Экзаменационный билет состоит из двух частей. Продолжительность экзамена 1,5 часа.

Первая часть представляет собой тест из 5 вопросов, проверяющих ОПК-3 Ответы на вопросы первой части даются путем выбора из списка предложенных.

Вторая часть содержит один вопрос, проверяющий ПК-1 и УК-6

**Ответ на вопрос второй части дается в развернутой форме.**

Пример тестовых вопросов:

1. Организационное поведение изучает взаимосвязь:
  - а) поведения организации, группы, индивида,
  - б) менеджмента, теории организации, персонала,
  - в) культуры, менталитета, ценностей,
  - г) эмоций, психики, мотивации.
  
2. Согласно типологии Т. Бернса и Г. Сталкера механическая структура эффективна в условиях:
  - а) стабильной внешней среды,
  - б) стабильной внутренней среды
  - в) динамичной внешней среды,
  - г) динамичной внутренней среды.
  
3. Концепция внутренних рынков организации предполагает:
  - а) перенесение закономерностей и принципов рыночного хозяйства во внутреннюю деятельность организации,
  - б) производство согласно принципам устойчивого развития,
  - в) определение конкретной ситуации и влияющей на нее факторов,
  - г) широкое использование системного анализа.
  
4. На какой стадии формирования команды возникают клики, фракции, начинается борьба за власть:
  - а) формирования,
  - б) конфликтов,
  - в) нормирования,
  - г) исполнения.
  
5. Формула расчёта мотивации была предложена:
  - а) А. Маслоу,
  - б) Д. Мак-Грегором,
  - в) В. Врумом,
  - г) Дж. Ст. Адамсом.

Примеры теоретических вопросов

1. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами.
2. Особенности японского, американского, российского подходов к управлению человеческими ресурсами организации.
3. Основные парадигмы управления человеческими ресурсами.
4. Факторы повышения роли человеческих ресурсов в современных организациях.
5. Составляющие качества трудовой жизни.
6. Человеческие ресурсы как объект менеджмента.
7. Система управления человеческими ресурсами: понятие, сущность, основные задачи.
8. Место и роль подсистемы управления человеческими ресурсами в системе управления организации.
9. Принципы и функции работы с человеческими ресурсами организации.
10. Методы работы с человеческими ресурсами организации.
11. Стратегия управления человеческими ресурсами организации.
12. Кадровая политика организации: сущность и типы.
13. Функциональное разделение труда и организационная структура управления человеческими ресурсами.

14. Задачи, внешние и внутренние факторы, учитываемые при проведении маркетинговой деятельности в области человеческих ресурсов.
15. Планирование работы с человеческими ресурсами: цели, задачи, виды.
16. Система показателей, характеризующая трудовой потенциал организации.
17. Анализ работ в системе управления человеческими ресурсами: понятие и сущность.
18. Методы сбора информации для анализа работ.
19. Источники набора персонала в организацию. Их преимущества и недостатки.
20. Виды, задачи собеседования и рекомендации по их успешному проведению.
21. Методы отбора персонала.
22. Анализ «пакета» заявительных документов. Виды резюме, их основные особенности.
23. Организация процесса поиска и отбора персонала.
24. Виды и организация управления адаптацией персонала.
25. Введение в должность. Программа адаптации.
26. Сущность, формы и управление профориентацией персонала.
27. Понятие и виды деловой карьеры.
28. Движущие мотивы деловой карьеры.
29. Управление деловой карьерой работников организации, основные этапы ее планирования.
30. Аттестация персонала, ее цели и этапы.
31. Пути повышения эффективности управления человеческими ресурсами.
32. Информационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами.
33. Характеристика экономической и социальной эффективности управления человеческими ресурсами.

Оценка «отлично» выставляется студенту, который глубоко и прочно усвоил материал и исчерпывающе, грамотно, логически стройно и творчески его изложил. Соответствующая компетенция сформирована полностью. Итоги по текущему контролю также соответствуют оценке «отлично» и «хорошо».

Оценка «хорошо» выставляется студенту, который твердо знает материал, грамотно и, по существу, его излагает. Студент не допускает существенных неточностей в ответах на вопросы. Соответствующая компетенция сформирована в целом полностью, но содержат отдельные пробелы. Итоги по текущему контролю также соответствуют оценке «хорошо» и «отлично».

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения последовательности в изложении материала, в т.ч. и при решении задания. Студент показывает общее, но не структурированное знание, в целом успешное, но не систематическое освоение соответствующей компетенции. Итоги по текущему контролю также соответствуют оценке «удовлетворительно».

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не усвоил значительной части материала, допускает существенные ошибки. Студент показывает фрагментарные знания теоретического материала, частично освоенную и фрагментарно применяемую соответствующую компетенцию. Списывание является основанием для получения оценки «неудовлетворительно».

## **11. Учебно-методическое обеспечение**

а) Электронный учебный курс по дисциплине в электронном университете «Moodle» - <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=32608>

б) Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

- в) План семинарских / практических занятий по дисциплине.
- г) Методические указания по проведению лабораторных работ.
- д) Методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

## 12. Перечень учебной литературы и ресурсов сети Интернет

### а) основная литература:

–Jawad Syed, Robin Kramar Human resource management a global and critical perspective London Macmillan Education, Palgrave 2017 Доступ в библиотеке ТГУ: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=cat09180a&AN=tsu.oai.libtsu.117708&lang=ru&site=eds-live>

–Human resource management theory and practice Bratton and Gold Bratton, John. [S. l.] MacMillan International Higher Education [a. o.] 2017 749201 LII, 660 p. ill. Language: English, База данных: Электронный каталог - НБ ТГУ

–Human Resource Management Practices electronic resource Assessing Added Value / edited by Maiké Andresen, Christian Nowak. IN: Springer eBooks; Cham : Springer International Publishing : Imprint: Springer, 2015. 742221 VI, 235 p. 27 illus. online resource. Language: English, База данных: Электронный каталог - НБ ТГУ

– Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение: учеб. пособие / А.П. Балашов. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019. – 299 с. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1009017>

– Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 235 с. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1013993>

– Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 360 с. – (Высшее образование: Магистратура). – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039196>

– Организационное поведение: учебник / О. К. Минева, С. А. Арутюнян, Е. А. Белик, Е. В. Крюкова. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2020. – 256 с. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1070335>

– Хохлова, Т. П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова – М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 256 с. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1010061>

### б) дополнительная литература:

– Авдеев, В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: реинжиниринговая технология: практикум / В. В. Авдеев. – М.: Финансы и Статистика, 2021. – 256 с. – Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1478904>

– Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник / М. Армстронг, С. Тейлор. – 14-е изд.– СПб: Питер, 2018. - 1040 с. – (Серия «Классика МВА»). – Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1789427>

– Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение / Межов И.С. – Новосибирск: НГТУ, 2014. – 703 с. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/556571>

– Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии: монография / под общей ред. Е. В. Михалкиной. – Ростов-на-Дону: Издательство ЮФУ, 2011. – 426 с. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/550700>

### в) ресурсы сети Интернет:

– Управление персоналом: открытый онлайн-курс. – Режим доступа: <https://stepik.org/course/93704/promo>

- Лидерство и командное развитие: открытый онлайн-курс. – Режим доступа: <https://stepik.org/course/90545/promo>
- Экономика. Социология. Менеджмент (ЭСМ): федеральный образовательный портал. – Режим доступа: <https://ecsocman.hse.ru/>
- Журнал «Управление персоналом». – Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/>
- Журнал «HR-Journal». – Режим доступа: <https://www.hr-journal.ru/>

### **13. Перечень информационных технологий**

- а) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:
- Microsoft Office Standart 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: MS Office Word, MS Office Excel, MS Office PowerPoint, MS Office OneNote, MS Office Publisher, MS Outlook, MS Office Web Apps (Word Excel MS PowerPoint Outlook);
  - публично доступные облачные технологии (Google Docs, Яндекс диск и т.п.).
- б) информационные справочные системы:
- Электронный каталог Научной библиотеки ТГУ – <http://chamo.lib.tsu.ru/search/query?locale=ru&theme=system>
  - Электронная библиотека (репозиторий) ТГУ – <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Index>
  - ЭБС Лань – <http://e.lanbook.com/>
  - ЭБС Консультант студента – <http://www.studentlibrary.ru/>
  - Образовательная платформа Юрайт – <https://urait.ru/>
  - ЭБС ZNANIUM.com – <https://znanium.com/>
  - ЭБС IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru/>

### **14. Материально-техническое обеспечение**

Аудитории для проведения занятий лекционного типа.

Аудитории для проведения практических занятий, индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой и доступом к сети Интернет, в электронную информационно-образовательную среду и к информационным справочным системам. Аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации в смешанном формате («Актру»).

### **15. Информация о разработчиках**

Черепанова Наталья Владимировна, доцент кафедры ОПиУП, ИЭМ, ТГУ