МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

АЗОВО-ЧЕРНОМОРСКИЙ ИНЖЕНЕРНЫЙ ИНСТИТУТ – ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» В Г. ЗЕРНОГРАДЕ

УТВЕРЖДАЮ
Директор

_____**А.Ф. Бутенко**

18 апреля 2024 г.

Бутенко Александр Федорович
Подписано цифровой подписью: Бутенко Александр Федорович
Дата: 2024.04.18 15:04:48 +03'00'

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины ФТД.02 «Кросс-культурный менеджмент»

Направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность «Стратегический менеджмент»

Факультет «Экономика и управление территориями»

Кафедра «Экономика и управление»

Форма обучения очная, заочная

Квалификация выпускника – магистр

Зерноград-2024

При разработке рабочей программы учебной дисциплины в основу положены:

1. ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», утверждённый Министерством науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. Приказ № 952.

2. Учебный план направленности «Стратегический менеджмент» (год начала подготовки – 2024) одобрен Ученым советом Азово-Черноморского инженерного института ФГБОУ ВО Донской ГАУ.
Протокол № 7 от 29 февраля 2024 года.

Рабочая программа учебной дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» одобрена на заседании кафедры «Экономика и управление».
Протокол № 8 от 20 марта 2024 года.

Заведующий кафедрой
канд. тех. наук, доцент А.Ф. Рева

Рабочая программа учебной дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» рекомендована к использованию в учебном процессе на заседании методической комиссии по направлениям подготовки 38.03.02 и 38.04.02 «Менеджмент».
Протокол № 5 от 29 марта 2024 года.

Председатель методической комиссии
канд. техн. наук, доцент И.В. Украинцева

Разработчик(и):
канд. экон. наук, доцент В.Н. Чекарь

СОДЕРЖАНИЕ

с.

1. Вводная часть…… 4
1.1 Цели и задачи освоения дисциплины……..... 4
1.2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО ……..... 4
1.3 Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций…….. 4
2.Основная часть……..... 6
2.1 Объем учебной дисциплины и виды учебной работы……..... 6
2.2. Содержание учебной дисциплины……..... 8
2.2.1.Разделы учебной дисциплины (модуля) виды учебной деятельности и формы контроля…… 13
2.2.2. Лабораторный практикум…….. 14
2.2.3. Практические занятия (семинары)…… 14
2.3. Самостоятельная работа студента……... 15
3. Образовательные технологии……. 16
3.1. Интерактивные образовательные технологии……..... 17
4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и результатов освоения учебной дисциплины (модуля)…….. 18
4.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств…… 18
4.2. Примерные темы курсовых работ…… 19
4.3. Тесты промежуточного контроля……..... 19
4.4. Примерные темы рефератов……..... 26
4.5. Технические средства контроля……... 26
4.5. Список вопросов к зачету…… 30
5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля) ……. 32
5.1. Основная литература……..... 32
5.2. Дополнительная литература……. 33
5.3. Профессиональные базы данных, информационные справочные системы и другие Интернет-ресурсы ……. 34
5.4 Программное обеспечение учебного процесса…….…….. 34
5.5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся……. 35
6.Материально-техническое обеспечение дисциплины……..... 36
7. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины…... 38
Приложение 1 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации
Приложение 2 Лист переутверждения рабочей программы учебной дисциплины

1. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1.1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов целостного представления о сущности управления в условиях растущей сложности внешней среды, межкультурного взаимодействия, о природе деловой культуры, ее связи с основными константами и переменными культуры, ее влиянии на основную модель управления; развитие представлений о существующих различиях в организации экономической жизни и деловом поведении разных народов, а также о формах и методах управления персоналом мультинациональных компаний, организаций, проектов.

Задачами дисциплины являются:

- изучение основных факторов и направлений кросс-культурных различий, форм и методов конкурентной борьбы на международных рынках;
- приобретение знаний об основных типах деловых культур и национальных моделях менеджмента;
- изучение национально-культурных особенностей стран мира и влияния на них глобализации бизнеса;
- приобретение практических навыков менеджмента в поликультурном бизнесе;
- овладение основами методов кросс-культурного взаимодействия.

1.2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Учебная дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» относится к факультативным дисциплинам.

Изучение данной дисциплины базируется на освоении студентами дисциплин программы бакалавриата: Деловые коммуникации, Управление человеческими ресурсами.

Освоение данной дисциплины необходимо для качественного овладения дисциплин:

- Методы исследований в менеджменте;
- Стратегия управления персоналом;
- Управление организационными изменениями;
- Стратегический менеджмент;
- Корпоративное планирование и прогнозирование;
- Выпускная квалификационная работа магистра.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций

Изучение дисциплины направлено на формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций, необходимых для решения задач профессиональной деятельности и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения	
		Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые знания, умения и навыки
1	2	3	4
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;	ОПК-3.3 Содействует реализации обоснованных организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	Знать: сущность организационной культуры, ее элементы и уровни, типологии, национальную специфику; сущность и содержание основных методов разработки и принятия оптимальных управленческих решений, опираясь на анализ культуры организации и использование потенциала персонала; глубину влияния национальной культуры на управление организацией; основные причины возникновения кросс-культурных конфликтов в управлении организацией Уметь: выявлять особенности организационных культур конкретных компаний; формулировать и решать управленческие задачи на основе современных концепций кросс-культурного менеджмента с учетом их социальной значимости и содействовать их реализации в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды Владеть: навыками диагностики и управления организационной культуры, проведения предварительного ситуационного анализа деловой культуры иностранного партнера, выстраивания корпоративной культуры в соответствии с национальной культурой
ПК-5	Способен обобщать и критически оценивать передовой отечественный и международный опыт, составлять про-	ПК-5.2. Собирает, анализирует и обобщает результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями	Знать: приемы проведения работ по обработке и анализу научно-технической информации и результатов исследований; основные направления исследований в области кросс-культурного менеджмента Уметь: проводить работы по обработке и анализу научно-технической информации и результатов исследований; проводить диагностику деловой культуры и

	грамму исследований		модели управления и избегать типичных ошибок, связанных с национальными стереотипами поведения Владеть: навыками менеджмента в современном поликультурном бизнесе, умением работать с учетом кросс-культурных различий; проведением библиографической и информационно-поисковой работы с последующим использованием данных при оформлении научных статей, отчётов, заключений

2.ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Вид работы		**Всего часов**	**Семестр № 2**
Аудиторные занятия (всего)		**36**	**36**
в том числе:			
Лекции (Л)		18	18
Практические занятия (ПЗ)		18	18
Лабораторные работы		-	-
Самостоятельная работа студента (СРС) (всего)		**72**	**72**
в том числе:			
Работа с литературой		28	28
Реферат		18	18
Самоподготовка		26	26
СРС в период промежуточной аттестации		**-**	**-**
Вид промежуточной аттестации	Зачет	**З**	**З**
ИТОГО: Общая трудоемкость	часов	**108**	**108**
	зач. единиц	**3**	**3**

Заочная форма обучения

Вид работы		**Всего часов**	**Семестр № 2**
Аудиторные занятия (всего)		**10**	**10**
в том числе:			
Лекции (Л)		4	6
Практические занятия (ПЗ)		6	6
Лабораторные работы		-	-
Самостоятельная работа студента (СРС) (всего)		**94**	**94**
в том числе:			
Работа с литературой		42	42
Реферат		12	12
Самоподготовка		40	40
СРС в период промежуточной аттестации		**4**	**4**
Вид промежуточной аттестации	Зачет	**З**	**З**
ИТОГО: Общая трудоемкость	часов	**108**	**108**
	зач. единиц	**3**	**3**

2.2. Содержание учебной дисциплины

Содержание разделов учебной дисциплины

№ семестра очное (заочн.)	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3	4
2 (2)	**1.Содержание основных понятий кросс-культурного менеджмента.**	**1.1. Кросс-культурный менеджмент: предмет, история и методы** Цели и задачи курса, его взаимосвязь с другими учебными дисциплинами. Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики. Кросс-культурный менеджмент как отрасль знания и особый вид деятельности. Предмет кросс-культурного менеджмента. История возникновения кросс-культурного менеджмента. Методологические принципы кросс-культурного менеджмента. Методы исследования в кросс-культурном менеджменте. Основные трудности, возникающие при управлении поликультурными коллективами.	ОПК-3.3; ПК-5.2
2 (2)	**1.Содержание основных понятий кросс-культурного менеджмента.**	**1.2. Понятие организационной культуры, ее функции и свойства**. Узкое и широкое понимание культуры. Определения организационной культуры. Соотношение понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «культура бизнеса». Феноменологический и рационально-прагматический подходы к изучению организационной культуры. Организационная культура как основа эффективности организации: работа Питерса Т., Уотермена Р. «В поисках эффективного управления». Уровни изучения организационной культуры, модель Э. Шайна. Уровень «артефактов» (здание, технологии, продукты, использование пространства и времени, манера общения, атмосфера и др.); уровень провозглашаемых ценностей (миссия, ценности, нормы, кодекс поведения, мораль и др.); глубинный уровень (верования, базовые представления, смысл предметов и явлений). Основные функции (ценностнообразующая, коммуникативная, мотивирующая и т.д.) и свойства (динамичность, неоднородность, системность и т.д.) организационной культуры.	ОПК-3.3; ПК-5.2

1	2	3	4
2 (2)	**1.Содержание основных понятий кросс-культурного менеджмента.**	**1.3.Роль организационной культуры в управлении организацией** Процесс формирования организационной культуры. Проблемы внешней адаптации и выживания. Проблемы внутренней интеграции. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании. Приверженность персонала организации. Вовлеченность персонала организации. Корпоративный патриотизм. Этическая сторона корпоративного патриотизма. Роль лидера в формировании организационной культуры. Навыки и компетенции лидеров различных организационных культур. Кросс-культурные коммуникации Особенности делового общения и этикета в различных культурах. Кросс-культурные коммуникации и факторы, на них влияющие. Особенности ведения деловых переговоров в условиях различных культур. Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения. Конфликты как продукты межгруппового взаимодействия. Подходы к разрешению кросс-культурных конфликтов. Повышение эффективности внешних и внутренних деловых коммуникаций, осуществляемых в условиях кросс-культурного взаимодействия. Развитие навыков кросс-культурной компетентности.	ОПК-3.3; ПК-5.2
2 (2)	**2. Типологии организационных культур.**	**2.1. Диагностика типа организационной культуры.** Основания для типологизации организационной культуры. Типология Р. Рюттингера: культура торговли, спекулятивная культура, административная культура, инвестиционная культура. Типология «психопатологических» культур М.К. де Врие и Д. Миллера: драматическая организация, депрессивная, шизоидная, параноидальная и принудительная организация. Типология гендерных культур организации (С. Медок и Д. Паркин): джентльменский клуб, казарма, спортивная раздевалка, слепота к фактору пола, лжеподдержка, смышленые мачо. Типология OCAI К. Камерона и Р. Куинна: иерархическая культура, рыночная культура, клановая культура и адхократическая культура	ОПК-3.3; ПК-5.2

1	2	3	4
2 (2)	**2. Типологии организационных культур.**	**2.2. Управленческие и национально ориентированные культуры.** Управленческие типологии организационной культуры. Модели Р. Акоффа, Т. Дейла и А. Кеннеди, С. Ханди. Классификация С. Ханди: культура власти, роли, задачи и личности. Управление организационной культурой. Национально ориентированные организационные культуры. Модели У Оучи, С. Иошимури, Р. Льюиса, Г. Лейн и Дж. Дистефано. Типология Г. Хофштеде: параметры «индивидуализм - коллективизм», «дистанция власти», «стремление избежать неопределенности», «мужественность - женственность», «краткосрочная – долгосрочная ориентация», «аскетизм – потакание себе». Сравнительный анализ стран по модели Г. Хофштеде. Классификация культур по модели GLOBE.	ОПК-3.3; ПК-5.2
2 (2)	**2. Типологии организационных культур.**	**2.3. Российские организации между западом и востоком. Российская деловая культура и модель управления** Базовые факторы, повлиявшие на становление культуры России и ее социокультурных ценностей: географический и религиозный. Дуализм Европа/Азия; централизация власти и авторитарность правления; правовой нигилизм и «местечковость», общинность и коллективизм; патернализм; «крайности» русского характера. Формирование системы ценностей под влиянием православия (державность, соборность, жертвенность, страдание, покорность воле Божией). Дуализм культуры. Культурная модернизация в дореволюционный, советский и постсоветский периоды. Организационная культура советских и современных российских организаций. Особенности организационной культуры российских компаний различных сфер деятельности. Кодексы поведения сотрудников российских компаний. Мотивация персонала в российских организациях. Специфика российской деловой культуры. Исторический контекст формирования российской деловой культуры. Современные тенденции развития российской деловой культуры. Восприятие российской деловой культуры иностранными деловыми партнерами. Исследования российской деловой культуры. Факторы, определяющие специфику современной российской деловой культуры: «маятниковость» развития, двойственная система ценностей, особое отношение к законам (партикуляризм), ценность личных отношений в бизнесе, взаимозависимость бизнеса и власти.	ОПК-3.3; ПК-5.2

1	2	3	4
2 (2)	**3. Влияние национальной культуры на культуру организации**	**3.1. Культурная модернизация и «эффект колеи»** Теории модернизации общества. Модернизация культуры. Органическая и догоняющая модернизация. Органическая модернизация. Ренессанс, Реформация, Просвещение. Модернизация эволюционным путем, без насилия. Переход в новое культурное состояние, ценности: рационализм, индивидуализм, инновация вместо традиции, религиозного послушания и коллективизма. Догоняющая модернизация как необходимость заимствования западного опыта во всех сферах. Демодернизация, архаизация. Вестернизация. Поверхностные заимствования. Модернизация на основе своей собственной культуры (Восточная Европа, Азия, Латинская Америка). Собственные образцы и центры развития, не имитирующие запад – Юго-Восточная Азия. Развитие без радикальной смены социокультурных основ. Культурная модернизация в России. «Эффект колеи»	ОПК-3.3; ПК-5.2
2 (2)	**3. Влияние национальной культуры на культуру организации**	**3.2. Национальная культура и деловая культура** Понятие «национальной культуры», национальная культура и социальное поведение. Кросскультурные особенности менеджмента. Российские менеджеры в западных компаниях, западные менеджеры на российском рынке. Культурный шок. Модели межкультурных различий, выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей. Деловая культура. Теория моноактивных, полиактивных и реактивных культур Р.Льюиса. Представления о высоко- и низкоконтекстуальных культурах Э. Холла. Теория национальнокультурных различий Тромпенаарса Ф. и ХампденТернера Ч.: универсализм – партикуляризм, специфичность – диффузность, индивидуализм – коллективизм, нейтральность – эмоциональность, ориентация на достижения – ориентация на статус, линейная – цикличная модель времени, внутренняя и внешняя ориентация. Модель межкультурных различий Ф. Клукхона и Ф. Стродтбека.	ОПК-3.3; ПК-5.2
2 (2)	**3. Влияние национальной культуры на культуру организации**	**3.3. «Западная» и «восточная» модели управления** «Западная» модель управления. Исторические корни деловой культуры северо-американского континента. Американская деловая культура (США): высокий темп жизни, работа-успех, времяденьги, материальное благополучие, индивидуализм, лидерство и т.д. Влияние глобализации на распространение	ОПК-3.3; ПК-5.2

		американской модели ведения бизнеса. Европейские ценности и деловое поведение. Деловая культура Великобритании (внешний лоск при жесткости и прагматичности поведения, неопределенность, юмор…). Немецкая деловая культура (порядок, пунктуальность, аккуратность, формально-деловой подход, линейная модель времени). Деловая культура Франции (работать, чтобы жить, этноцентризм, высокая дистанция власти, женственность культуры). Деловая культура Северной Европы (скандинавские страны): равенство, умеренность, низкая дистанция власти, женственность культуры. «Восточная» модель управления. Особенности ведения бизнеса в азиатском регионе. «Азиатский менталитет». Деловая культура Японии (коллективизм, высокая дистанция власти, мужественность, ориентация на статус, эмоциональная нейтральность, партикуляризм, сохранение лица). Специфика ведения бизнеса в Китае (законы Сунь-Цзы, «гуанси», конфуцианская этика бизнеса, неравенство, смирение, клановость). Деловая культура Индии (кастовая сегментация, дхарма, карма, реинкарнация, неравенство, непунктуальность, jugaad, сочетание полиактивности и реактивности культуры). Деловая культура ближневосточного региона. Арабская деловая культура. Исламская этика бизнеса. Бизнес-этикет в арабских странах. Запрет на ростовщичество, запрет на операции с неопределенностью, «гарар», (фьючерсы, опционы, традиционное коммерческое страхование, предоплата). Запрет на производство и торговлю некоторыми товарами: свинина, алкоголь, табак, порнография, наркотики и др. Неравное положение мужчин и женщин.	

2.2.1. Разделы учебной дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

Очная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости
		Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего	
1	2	3	4	5	6	7	8
2	1.Содержание основных понятий кросс-культурного менеджмента.	6	-	6	24	36	УО-1, ПР-1
2	2. Типологии организационных культур.	6	-	6	24	36	УО-1, ПР-1, ТС-2
2	3. Влияние национальной культуры на культуру организации	6	-	6	24	36	УО-1, ПР-1, ПР-2; ТС-2
2	Зачет	-	-	-	-	-	УО-4
	ИТОГО:	**18**	**-**	**18**	**72**	**108**	

Заочная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости
		Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего	
1	2	3	4	5	6	7	8
2	1.Содержание основных понятий кросс-культурного менеджмента.	1	-	2	31	34	УО-1, ПР-1
2	2. Типологии организационных культур.	1	-	2	33	36	УО-1, ПР-1, ТС-2
2	3.Влияние национальной культуры на культуру организации	2	-	2	30	34	УО-1, ПР-1, ПР-2; ТС-2
2	Зачет	-	-	-	-	**4**	УО-4
	ИТОГО:	**4**	**-**	**6**	**94**	**108**	

Примечание: *УО-1 – устный опрос (собеседование); ПР-1 –письменная работа (тесты); ПР-2–письменная работа (реферат); ТС-2 – технические средства контроля (решение учебных задач); УО-4 - зачет*

2.2.2. Лабораторный практикум

Не предусмотрен

2.2.3.Практические занятия (семинары)

Очная форма обучения

№ п\п	№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Наименование семинарских занятий	Всего часов
1	2	1.Содержание основных понятий стратегии и инструментов стратегического анализа.	Практическое занятие №1. Кросс-культурный менеджмент: предмет, история и методы	2
2	2		Практическое занятие №2. Понятие организационной культуры, ее функции и свойства.	2
3	2		Практическое занятие №3. Роль организационной культуры в управлении организацией	2
4	2	2.Анализ отраслевой структуры и модели стратегического анализа отрасли.	Практическое занятие №4. Диагностика типа организационной культуры.	2
5	2		Практическое занятие №5. Управленческие и национально ориентированные культуры.	2
6	2		Практическое занятие №6. Российские организации между западом и востоком. Российская деловая культура и модель управления	2
7	2	3. Современные тенденции стратегического управления в международном контексте.	Практическое занятие №7. Культурная модернизация и «эффект колеи»	2
8	2		Практическое занятие №8. Национальная культура и деловая культура	2
9	2		Практическое занятие №9. «Западная» и «восточная» модели управления	2
			ИТОГО часов в семестре:	**18**

Заочная форма обучения

№ п\п	№семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Наименование семинарских занятий	Всего часов
1	2	3	4	5
1	2	1.Содержание основных понятий кросс-культурного менеджмента.	Практическое занятие №1. Понятие организационной культуры и ее роль в управлении организацией	2
2	2	2. Типологии организационных культур.	Практическое занятие №2. Управленческие и национально ориентированные культуры. Российские организации между западом и востоком.	2
3	2	3.Влияние национальной культуры на культуру организации	Практическое занятие №3. Культурная модернизация и «эффект колеи». «Западная» и «восточная» модели управления	2
			ИТОГО часов в семестре:	**6**

2.3. Самостоятельная работа студента
Очная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
2	1.Содержание основных понятий кросс-культурного менеджмента.	Проработка лекций, учебной и методической литературы	10
		Проработка учебно-методического материала для написания реферата	6
		Решение практических задач	8
2	2. Типологии организационных культур.	Проработка лекций, учебной и методической литературы	8
		Проработка учебно-методического материала для написания реферата	6
		Решение практических задач	10
2	3. Влияние национальной культуры на культуру организации	Проработка лекций, учебной и методической литературы	10
		Проработка учебно-методического материала для написания реферата	6
		Решение практических задач	8
ИТОГО часов в семестре:			**72**

Заочная форма обучения

№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
2	1.Содержание основных понятий кросс-культурного менеджмента.	Проработка лекций, учебной и методической литературы	14
		Проработка учебно-методического материала для написания реферата	6
		Решение практических задач	12
2	2. Типологии организационных культур.	Проработка лекций, учебной и методической литературы	12
		Проработка учебно-методического материала для написания реферата	6
		Решение практических задач	12
2	3. Влияние национальной культуры на культуру организации	Проработка лекций, учебной и методической литературы	14
		Проработка учебно-методического материала для написания реферата	6
		Решение практических задач	12
ИТОГО часов в семестре:			**94**

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Очная форма обучения

Наименование раздела	№ семестра	Виды учебной работы	Образовательные технологии	Особенности проведения занятий
1	2	3	4	5
1.Содержание основных понятий кросс-культурного менеджмента.	2	Лекция по темам №1.1-1.3	Лекция проблемного изложения	Групповые
	2	Практические занятия №1-3	Дискуссии по выделенным проблемам, эссе, защита реферата	Групповые, индивидуальные
2. Типологии организационных культур.	2	Лекция по темам №2.1-2.3	Семинары	Групповые
	2	Практические занятия №4-6	Дискуссии по выделенным проблемам, защита реферата	Групповые, индивидуальные

1	2	3	4	5
3. Влияние национальной культуры на культуру организации	2	Лекция по темам №3.1-3.3	Лекция проблемного изложения	Групповые
	2	Практические занятия №7-9	Дискуссии по выделенным проблемам, эссе, защита реферата	Групповые, индивидуальные

3.1. Интерактивные образовательные технологии
Занятия в интерактивной форме в объеме:
лекции – 4 часа; практические занятия – 6 часов.

Заочная форма обучения

Наименование раздела	**№ семестра**	**Виды учебной работы**	**Образовательные технологии**	**Особенности проведения занятий**
1	2	3	4	5
1.Содержание основных понятий кросс-культурного менеджмента.	2	Лекция по темам №1.1-1.3	Лекция проблемного изложения	Групповые
	2	Практическое занятие №1	Дискуссии по выделенным проблемам, эссе, защита реферата	Групповые, индивидуальные
2. Типологии организационных культур.	2	Лекция по темам №2.1-2.3	Семинары	Групповые
	2	Практическое занятие №2	Дискуссии по выделенным проблемам, защита реферата	Групповые, индивидуальные
3. Влияние национальной культуры на культуру организации	2	Лекция по темам №3.1-3.3	Лекция проблемного изложения	Групповые
	2	Практическое занятие №3	Дискуссии по выделенным проблемам, эссе, защита реферата	Групповые, индивидуальные

3.1. Интерактивные образовательные технологии
Занятия в интерактивной форме в объеме:
лекции – 2 часа; практические занятия – 2 часа.

В исключительных случаях применяется электронное обучение и дистанционные образовательные технологии (ЭО и ДОТ), включая проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. Реализация программы дисциплины с использованием ЭО и

ДОТ осуществляется по усмотрению ведущего преподавателя с учетом технических возможностей обучающихся с использованием программных средств, обеспечивающих применение элементов ЭО и ДОТ в Институте, путем синхронного и асинхронного взаимодействия, к которым могут относиться:

- электронная информационно-образовательная среда Института;
- групповая голосовая конференция в мессенджерах (Яндекс.Мессенджер, VK Teams);
- групповой чат в мессенджерах Яндекс.Мессенджер, социальной сети ВКонтакте;
- онлайн видеоконференция в Яндекс.Телемост;
- видеозаписи лекций педагогических работников Института, размещённые на различных видеохостингах (например, на каналах преподавателей) и/или облачных хранилищах (например, Яндекс.Диск).

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1.Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

№ семестра очное (заочн.)	Виды контроля и аттестации*	Коды индикаторов достижения компетенций	Наименование раздела учебной дисциплины	Оценочные средства		
				Форма**	Количество вопросов и заданий	Кол-во независимых вариантов
2 (2)	Тат-1	ПК-1.1; ПК-2.3; ПК-3.4	1.Содержание основных понятий кросс-культурного менеджмента.	УО-1	7	-
				ПР-1	10	3
2 (2)	Тат-2	ПК-1.1; ПК-2.3; ПК-3.4	2. Типологии организационных культур.	УО-1	19	-
				ПР-1/ТС-2	10/2	3/-
2 (2)	Тат-3	ПК-1.1; ПК-2.3; ПК-3.4	3. Влияние национальной культуры на культуру организации	УО-1	20	
				ПР-1/ТС-2	10/2	3/-
2 (2)	ПрАт	ПК-1.1; ПК-2.3; ПК-3.4	Зачет	УО-4	48	

* Тат – текущая аттестация, ПрАт – промежуточная аттестация

**УО-1 – устный опрос; ПР-1 –письменная работа (тесты); ТС-2 – технические средства контроля (решение учебных задач); ПР-2 –письменная работа (реферат); УО-4 – зачет

4.1. Примерные темы курсовых работ

Не предусмотрены.

4.2. Тесты промежуточного контроля

1. Коммуникация - это:
- обмен опытом меду организациями;
- обмен информацией между людьми;
- принципы поведения в отдельной организации;
- предпринимательский этикет.

2. Кросскультурные коммуникации - это:
- процесс взаимодействия двух и более субъектов общения (индивидов, групп, организаций), принадлежащих к различным культурам;
- культурный опыт;
- социальная ответственность;
- соблюдение прав и свобод личности

3. Основная проблема кросскультурных коммуникаций это:
- культурное сходство;
- национализм;
- взаимопонимание и ответственность за последствия обоюдного обмена;
- информацией и ценностями;
- забота о сохранении многообразия культур, в условиях динамично развивающегося мира.

4. Наиболее значимыми критериями эффективности кросс-культурных коммуникаций могут служить:
- толерантность в отношении представителей других культур;
- сохранение самобытности носителей культуры;
- соблюдение прав и свобод субъектов кросс-культурной коммуникации;
- все ответы верны.

5. Межкультурная компетенция - это- способность к успешному двустороннему общению с людьми из других культур;
- патриотизм;
- система звуков и письменных знаков;
- комфортность

6. Этикет - это:
- свод правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения человека к людям;
- имидж сотрудника;
- принципы поведения в отдельной организации;
- культура предпринимательства.

7. Большая часть информации передается не посредством слов, а такими невербальными знаками коммуникации, как внешний вид, марка автомобиля, манера поведения и т.д. Это характерно для …
- низкоконтекстной культуры;
- среднеконтекстной культур;
- высококонтекстной культуры;

- безконтекстной культуры

8. К низкоконтекстным культурам не относится
- Скандинавия;
- Швейцария;
- Франция;
- Арабские страны

9. Сколько этапов выделяют в развитии кросс-культурного шока.
- 6 этапов;
- 3 этапа;
- 4 этапа;
- 2 этапа

10. В международном бизнесе продавец экспортер должен подстраиваться под культуру и традиции покупателя. Верно ли утверждение.
- верно;
- неверно;
- зависит от ситуации;
- зависит от степени желания достичь положительного результата сделки.

11. В международном бизнесе приезжающий в страну, не обязательно должен подстраиваться под местные условия и традиции. Верно ли утверждение.
- зависит от ситуации;
- неверно;
- верно;
- зависит от степени желания достичь положительного результата сделки.

12. Культурное измерение наций по Хофстеду это?
- совокупность показателей, определяющих культурные характеристики различных народов.
- академическая и прикладная наука о поведении и психических процессах.
- совокупность исследований культуры как структурной целостности, выявление закономерностей её развития.
- понятие, имеющее огромное количество значений в различных областях человеческой жизнедеятельности

13. Сколько параметров выделил Хофстеде?
- пять параметров;
- три параметра;
- два параметра;
- семь параметров.

14. Дистанция власти это?
- нацеленность на достижение результата любой ценой.
- восприятие власти, степень, с которой наделённые относительно меньшей властью члены общества, института или организации ожидают и допускают неравномерность распределения власти.
- тяготение к личностным целям, осознание себя как «я», защита частных интересов, связи между отдельными личностями, не обремененными сильными обязательствами действовать совместно (США).

- степень восприятия и реагирования на незнакомые ситуации

15. По теории Тромпенаарса, к представителям эмоциональных культур относятся.
- мексиканцы, голландцы, швейцарцы;
- французы;
- англичане и японцы;
- немцы.

16. В нейтральных культурах эмоции принято:
- открыто и естественно выражать;
- контролировать;
- игнорировать;
- скрывать.

17. Специальная культура предполагает
- жесткое разграничение публичного и приватного пространства личности ;
- увеличение своего публичного пространств;
- трудности с вступлением в контакт;
- охрану частной жизни.

18. На основании эмпирических исследований к странам с диффузной культурой относятся:
- Великобритания, США;
- Венесуэла, КНР, Испания;
- Швейцария;
- Россия.

19. Чтобы поддержать гармонию и не допустить утраты уважения, перед переговорами японцы традиционно проводят ритуал под названием мейши, это:
- обмен крепкими рукопожатиями;
- обмен визитными карточками;
- поклон в знак уважения;
- краткое, общее знакомство со всеми партнерами.

20. В деловом общении японских бизнесменов главную роль играет:
- совершение сделки;
- поиск новых связей и знакомств;
- установление взаимопонимания с партнерами;
- положение и статус партнера на рынке.

21. Что свойственно японской культуре?
- компромиссы;
- открытость;
- коллективность;
- многоречивость.

22. Деловое общение корейских бизнесменов отличает:
- четкость и напористость;
- решение сначала второстепенные, а потом уже главных задач;
- сдержанность и медленность;
- многословность, но недоверие.

23. В Китае установление взаимопонимания является важной частью всего переговорного процесса. Что для этого нужно?
- познакомиться со своими коллегами до начала переговоров;
- знакомиться с коллегами не обязательно;
- познакомиться с коллегами после переговоров;
- знакомиться по ходу переговоров.

24. В китайском деловом общении первый контакт не следует устанавливать:
- на торговой выставке;
- через знакомство при помощи посредника;
- при помощи торговой ассоциации;
- путем телефонных переговоров.

25. Кластеризацию стран (культур) создали:
- Ронен;
- Шенкар;
- все ответы верны;
- нет правильного ответа.

26. К какому из кластеров относится Турция?
- ближневосточный;
- дальневосточный;
- латиноамериканский;
- арабский.

27. К какому из трех видов культур относятся арабы:
- моноактивные;
- полиактивные;
- реактивные;
- нет правильного ответа.

28. Какая из стран не вошла в кластеризацию?
- Дания;
- Венесуела;
- Тайланд;
- Бразилия.

29. В какой из стран жест «О'кей» считается вульгарным:
- Франция;
- Германия;
- Бразилия;
- Япония.

30. В какой форме проходят деловые встречи во Франции?
- свободная дискуссия;
- по заранее составленной повестке;
- официальный прием;
- в форме совещания

31. Как и итальянцы, испанские бизнесмены во время переговоров часто полагаются на:
- быстрое мышление и спонтанность;

- подготовку;
- планирование;
- тщательную подготовку и планирование.

32. Когда на деловом обеде с французским бизнесменом можно переходить к обсуждению деловых вопросов?
- в начале обеда;
- в конце обеда;
- только когда принесут кофе или десерт;
- за бокалом вина.

33. На какое время не стоит в Испании назначать деловые переговоры?
- 8:30-12:30;
- 12:30-13:30;
- 16:30-18:30;
- 13:30-16-30.

34. Доверие в США основывается на:
- на дружбе;
- на связях;
- на деловом опыте и доброй воли;
- на знакомстве.

35. Какая должна быть работа для американца?
- скучная;
- интересная;
- обременительная;
- на которой можно заработать много денег.

36. Как в США общаются друг с другом?
- по имени и фамилии;
- по имени отчеству;
- только по фамилии;
- только по имени.

37. Ключевой момент всех сторон жизни Великобритании?
- юмор;
- вежливость;
- хладнокровие;
- учтивость.

38. Назовите типы кросс - культурных менеджеров:
- действительный менеджер интернационального уровня;
- экспатриат;
- эксперт в определенной профессиональной деятельности
- десантник «от случая к случаю»;- все ответы верны;
- нет правильного ответа.

39. Можно ли утверждать, что важнейшим элементом кросс-культурной технологии является использование Интернет-контактов:
- да, это утверждение верное;

- нет кросс-культурные технологии требуют непосредственных контактов людей;
- нет, кросс-культурные технологии требуют организации совместного обучения представителей различных культур;
- нет, кросс-культурные технологии исключают использование электронных контактов

40. Система методов воздействия руководителя на подчиненных. Один из важнейших факторов эффективной работы организации, полной реализации потенциальных возможностей людей и коллектива это...
- кросс-культурный менеджмент;
- кросс-культурный шок;
- стиль руководства;
- кросс-культурное поведение.

41 . Что из перечисленного не относится к стилям руководства?
- директивный стиль;
- демократический стиль;
- либеральный стиль;
- аналитический стиль.

42. Какой стиль характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия?
- директивный стиль;
- аналитический стиль;
- демократический стиль;
- либеральный стиль.

43. Какой стиль характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителем и заместителями, руководителем и подчиненными?
- аналитический стиль;
- демократический стиль;
- директивный стиль;
- либеральный стиль.

44. Какой стиль характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении коллективом?
- либеральный стиль;
- директивный стиль;
- демократический стиль;
- аналитический стиль.

45. В какой культуре предполагается, что дорога к прогрессу базируется на инициативе, творчестве, индивидуализме и равенстве:
- в японской;
- в западной;
- в американской;
- в русской.

46. В какой культуре мир рассматривается организованным единственно по вертикали, строго иерархично, что определяется традиционной авторитарностью:
- в японской;
- в западной;

- в американской;
- в русской.

47. В какой культуре власть в большей степени ассоциируется с подчинением, покровительством, преданностью группе или фирме, часто своего рода «социальным принуждением»:
- в западной;
- в американской;
- в восточной;
- в южноамериканской.

48. На Ближнем Востоке компромисс:
- имеет негативное значение, это признак слабости, скомпроментированности участника деловых переговоров;
- демонстрирует моральность, доверие и честную игру;
- доказывает неумение вести деловые переговоры;
- является одной из основ ведения бизнеса.

49. Какая культура управления более всего близка к французской системе управления:
- либеральная;
- бюрократическая;
- авторитарная;
- демократическая.

50. Британские управляющие традиционно делают упор на:
- обучении персонала и вложении в НИОКР;
- навыке общения и опыте работы;
- опыте работе и прагматизме;
- навыке общения и прагматизме.

51. Самым важным фактором развития компании в Италии считается:
- фактор главенства прибыли;
- фактор главенства «семьи»;
- фактор главенства опыта;
- фактор главенства удовлетворения потребителей.

52. Решение ключевых проблем в шведской системе управления происходит путем:
- путем переговоров и взаимного приспособления;
- путем авторитарного управления;
- путем досконального исполнения предписанных правил;
- путем делегирования и распределения обязанностей с целью упрощения работы

53. Какой культуре управления характерна наименьшая «текучка кадров»:
- американской;
- европейской;
- японской;
- русской.

54. Американский стиль управления можно охарактеризовать как:
- «Каждый сам за себя»;
- «В моей компании я как в семье»;

- «Помогу коллеге при первой возможности»;
- «Меня не интересует дела компании, меня волнуют мои деньги».

55. Кросс-культурный тренинг - это.
- приобретение знаний путем чтения книг, просмотра фильмов;
- прослушивания академических курсов;
- метод активного развивающего обучения, в наибольшей степени соответствующий целям реального бизнеса;
- речевые обороты, в которых формальное значение слов не совпадает или противоречит реально вкладываемому смыслу;
- чувство смущения и отчуждения, часто испытываемое теми, кто неожиданно подвергается действию культуры и общества.

56. Кросс-культурное просвещение- это...
- метод активного развивающего обучения, в наибольшей степени соответствующий целям реального бизнеса;
- речевые обороты, в которых формальное значение слов не совпадает или противоречит реально вкладываемому смыслу;
- чувство смущения и отчуждения, часто испытываемое теми, кто неожиданно подвергается действию культуры и общества;
- приобретение знаний путем чтения книг, просмотра фильмов, прослушивания академических курсов.

4.4. Примерные темы рефератов

1. Классификация деловых культур.
2. Классификация культур Р.Льюиса.
3. Классификация деловых культур по типу обработки информации.
4. Менеджмент в Европе
5. Религия и национальная модель менеджмента
6. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте
7. Культура и стили руководства.
8. Управление мотивацией в сравнительном менеджмента.
9. Влияние культурно-странового контекста на мотивационные изменения.
10. Практика стимулирования труда в различных странах.
11. Коммуникация и языковые барьеры.
12. Способы преодоления языковых барьеров в международном бизнесе.
13. Теория конкурентоспособности наций М.Портера.
14. Православие и менеджмент.
15. Ислам и менеджмент.
16. Католицизм и менеджмент.
17. Немецкая деловая культура и стиль менеджмента.
18. Западные и восточные немцы : различия в деловой культуре и поведении менеджеров.
19. Британские структуры управления и коммуникация.
20. Британский стиль управления.
21. Стиль менеджмента в шведских организациях.
22. Новые тенденции в развитии японского менеджмента.
23. Корейская модель менеджмента.
24. Китайский менеджмент, его особенности.
25. Менеджмент в США: отличительные характеристики.

4.5.Технические средства контроля

Типовые проблемно-аналитические задания

Тема 1. Кросс-культурный менеджмент: предмет, история и методы

Задание 1. Провести анализ системы ценностей представителей одной культуры по следующим факторам: отношение людей к …:

- Природе
- Времени
- Отношение к пространству
- Группе (обществу)
- К власти
- К соблюдению законов
- Статусу (основание для статуса)
- Стилю выражения себя (выражения эмоций)

Задание 2. Провести сравнительный анализ ценностей представителей разных культур по выбору студента.

Задание 3. Бизнесмен высказывает суждение: "Если иностранец приехал ко мне в Россию, почему я должен под него подстраиваться? Это моя страна. Пусть он думает, как себя вести". Считаете ли вы, что это правильно? Прокомментируйте свою позицию.

Тема 3. Роль организационной культуры в управлении организацией

Проблемная ситуация 1.

- Американец (руководитель): Сколько вам необходимо времени, чтобы сделать отчет?
- Грек (подчиненный): Я не знаю, сколько у меня есть времени.
- Американец: Вам лучше знать, сколько необходимо времени.
- Грек: Ну-у...10 дней.
- Американец: Пусть будет 15 дней. Согласны? Вы сделаете это за 15 дней?
- Грек: ОК
- В действительности был назначен почти нереально короткий срок для написания отчета. Греку пришлось работать круглыми сутками, но к концу 15-го дня ему еще оставалось работы на один день.
- Американец: Где отчет?
- Грек: Будет завтра.
- Американец: Так не пойдет. Мы договаривались на сегодня, мне нужен этот отчет немедленно.
- Грек - подал заявление на увольнение.

Задание 1. Что стало причиной непонимания между руководителем и подчиненным?

Задание 2. Чем отличаются деловые культуры США и Греции? По каким параметрам данные культуры близки?

Задание 3. Как добиться взаимопонимания между участниками кросс-культурных коммуникаций?

Тема 4. Диагностика типа организационной культуры.

Задание 1. Анализ представителей моноактивных культур по 3-м функциональным деловым сферам:

1. Ведение переговоров (бизнес-партнеры);
2. Управление персоналом (сотрудники);
3. Поведение потребителей (потребители).

Задание 2. Анализ представителей реактивных культур по 3-м функциональным деловым сферам:

1. Ведение переговоров (бизнес-партнеры);
2. Управление персоналом (сотрудники);
3. Поведение потребителей (потребители).

Тема 5. Управленческие и национально ориентированные культуры.

Задание 1. Case study. Анализ международной бизнес-среды в соответствии с моделью Т. Глэдвина и В. Терпстра на примере конкретной страны.

Задание 2. «Модель Ховстеде».

1. Сравните отношение к семье, школе, работе в культурах коллективизма – индивидуализма.
2. Сравните отношение к семье, школе, работе в культурах с низкой – высокой дистанцией власти.
3. Сравните отношение к семье, школе, работе в культурах, различающихся по параметру женственности – мужественности.
4. Сравните отношение к семье, школе, работе в культурах, различающихся по параметру избегания неопределенности.

Тема 6. Российская деловая культура и модель управления

Задание 1. «Национальная деловая культура». Используя полученные знания (параметры социального поведения, теории и подходы, классификации культур и т.д.) описать деловую культуру страны. Показать зависимость национальной и деловой культуры.

Задание 2. Представьте, что Вы являетесь советником Ингвара Кампрада (ИКЕА). Что бы Вы предложили улучшить или изменить в текущей маркетинговой стратегии компании для того, чтобы продолжать удерживать лидерские позиции на рынке?

Задание 2. Чему мы можем научиться на примере Ингвара Кампрада и его компании? На Ваш взгляд, можно ли с успехом использовать его стратегию управления в российских компаниях, также ориентированных на эконом-класс, например в сети универсамов «Пятерочка»?

Тема 7. Страновой анализ менеджмента и маркетинга

Задание 1. Наряду с многочисленными концептуальными разногласиями в области международного маркетинга большинство специалистов единодушно подчеркивают дуалистический (реально-виртуальный) характер, или дуализм маркетинговой среды. Помимо формализованных, декларативных, видимых явлений в любой стране всегда есть то, что скрыто и обнаруживается лишь по мере инкультурации, то есть глубокого и неформального погружения в иноязычную среду. Воспользуйтесь интернет-ресурсами и проведите сравнительный анализ реальной и виртуальной частей маркетинговой среды какого-либо государства или региона.

Задание 2. Выявите наиболее важные экономические, политические, социальные и духовные различия между следующими странами:

1. США и Канада;
2. Мексика и Панама;
3. Швеция и Финляндия;
4. Беларусь и Польша;
5. Россия и Китай;
6. Южная Корея и Северная Корея (КНДР).

Тема 8. Национальная культура и деловая культура

Нарушение кросс-культурных коммуникаций обусловливает 60-70 % межкультурных конфликтов на предприятиях. Люди говорят и не слышат друг друга. Под одними и теми же терминами подразумевают совершенно разные вещи. Подчиненные не возражают,

потому что не считают нужным это делать, а руководители считают, что с ними согласны. Наконец, переводчики переводят не то, что сказано, а то, что они поняли. В итоге наступает развязка, когда стороны вступают в конфликт.

Задание 1. Как, по Вашему мнению, избежать такого рода конфликтов?

Задание 2. Каковы стратегии разрешения данного рода конфликтов?

Задание 3. Наметьте стратегические меры по профилактике таких конфликтов в будущем.

Тема 9. «Западная» и «восточная» модели управления

Задание 1 «Кросс-культурные аспекты проблемы мотивации и стимулирования персонала». Назовите по 5 наиболее важных мотиваторов для следующих лиц:

- Американского студента
- Профессионала в США (юриста, врача)
- Американского пенсионера
- Неквалифицированного рабочего в США

Задание 2 «Желание японцев». Составить список долгосрочных и краткосрочных целей японца. Какие потребности могут удовлетворяться при достижении этих целей? Каким образом национальные особенности японцев определяют их желания и цели?

Типовые задания к интерактивным занятиям

Диспут-игра. «Напряженная атмосфера в учебном центре»

Группа российских менеджеров приехала в рамках президентской программы на месяц в Германию. Конечно, они хотят воспользоваться этой возможностью, чтобы познакомиться и с другими европейскими городами. Но при попытке купить билеты на поезд или на самолет, зарезервировать номер в отеле или арендовать машину они понимают, что с их знаниями английского далеко не уедешь. Не всегда их понимают правильно, а потом еще тьма разных тарифов и дополнительных условий, ничего невозможно понять. Кроме того, куда-нибудь съездить можно только в выходные, потому что учебный центр с самого начала ясно дал понять, что участие в семинарах и посещениях фирм обязательно.

Поскольку в учебном центре работает сотрудница из российских немцев, они хотят попросить ее помочь. Во-первых, она сама сразу предложила свою помощь в сложных ситуациях, во-вторых, она хорошо знает Германию и все ее особенности, и, в-третьих, она хорошо говорит и по-русски, и по-немецки - то есть ей можно объяснить свои пожелания, а она передаст их немцам.

Так все и происходит: участники высказывают ей свои пожелания, и она, действительно, делает то, что нужно, но поскольку она не всегда может выполнить все просьбы сама, ей помогают и немецкие коллеги. Но через несколько дней открытая и сердечная атмосфера начинает ухудшаться, чувствуется нарастающее раздражение. А еще через две недели в ответ на свои просьбы участники иногда слышат, что сейчас на это нет времени, есть более важные дела.

Задание: Почему отношение сотрудников учебного центра так сильно изменилось? В чем причина? Как следовало вести себя участникам?

Дискуссионные темы.

1. Современные научные подходы и направления кросс-культурного менеджмента
2. Этническая стереотипизация как основа межэтнических отношений. Язык как элемент этнической культуры
3. Модель базовых культурных ориентаций в исследованиях Р.Льюиса
4. Национальные и региональные особенности менеджмента.
5. Специфика межкультурной коммуникации и способы повышения ее эффективности
6. Проблемы адаптации западных управленческих технологий в российских компаниях.

7. Сравнительный анализ моделей корпоративного управления в мировой экономике.
8. Взаимодействие национальной деловой и корпоративной культур
9. Национальная деловая культура как источник конкурентного преимущества и ресурс развития экономики.
10. Культурные различия и этика в международном бизнесе.
11. Специфика бизнес-культуры России.
12. Влияние национальной культуры на управление организацией
13. Роль протестантской этики в формировании американской деловой культуры.
14. Доминирующие религии в национальной деловой культуре и их влияние на особенности ведения бизнеса в стране размещения.
15. Проблемы перевода и кросс-культурных различий в международной рекламе.
16. Этноцентрический подход в управлении международной компанией: влияние на эффективность и издержки ведения бизнеса.
17. Специфика управления «мультикультурными» командами и организациями
18. Влияние национальной культуры на способность к разработке новых продуктов
19. Протестантская этика и западная деловая культура.
20. Ислам и восточная деловая культура.
21. Католицизм и его влияние на формирование западноевропейской деловой культуры.
22. Православие, его базовые ценности и их отражение в российской деловой культуре.
23. Мультикультуризм в обществе: благо или зло?
24. Актуальные проблемы и способы формирования кросс-культурной компетенции менеджеров.
25. Многообразие национальных культур и межэтнические конфликты в Европе.
26. Национальные модели переговорного процесса.
27. Невербальные национально-культурные особенности коммуникаций в бизнесе
28. «Подарочный конфликт» в бизнесе и способы его преодоления.
29. Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления.
30. Национальные особенности подбора персонала.
31. Этика и доверие в международном бизнесе.
32. Культурные контрасты в системах ценностей наций.
33. Кросс-культурная компетентность менеджера и толерантное отношение к другим культурам.
34. Система всеобщего управления качеством за рубежом и в России.

4.5. Список вопросов к зачету (УО-4)

№ вопроса	Формулировка вопроса	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3
1.	Предмет кросс-культурного менеджмента. Краткая история возникновения.	ОПК-3.3; ПК-5.2
2.	Методы исследования.	ОПК-3.3; ПК-5.2
3.	Теории культуры.	ОПК-3.3; ПК-5.2
4.	Классификации деловых культур: Холл10. Классификации деловых культур: Льюис.	ОПК-3.3; ПК-5.2
5.	Структура национальной культуры.	ОПК-3.3; ПК-5.2
6.	Опасность стереотипизации проявлений национальной культуры.	ОПК-3.3; ПК-5.2
7.	Этическое кредо и правила кросс-культурного менеджмента.	ОПК-3.3; ПК-5.2

8.	Вербальные и невербальные коммуникации. Вербальные коммуникации и коммуникативный шум. Кодированные речевые коммуникации.	ОПК-3.3; ПК-5.2
9.	Типы невербальных коммуникаций. Паравербальные и невербальные коммуникации в национальных культурах.	ОПК-3.3; ПК-5.2
10.	Понятие кросс-культурного шока. Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения. Симптомы и причины кросс-культурного шока. Фазы и преодоление крос-культурного шока	ОПК-3.3; ПК-5.2
11.	Классификации деловых культур: Хофстеде.	ОПК-3.3; ПК-5.2
12.	Классификации деловых культур: Тромпенаарс.	ОПК-3.3; ПК-5.2
13.	Понятие о "переменных" национальной культуры. Дистанция власти: диапазон власти, иерархическая вертикаль.	ОПК-3.3; ПК-5.2
14.	Понятие о "переменных" национальной культуры. Уровень индивидуализма: корпоративная этика, мотивация к труду.	ОПК-3.3; ПК-5.2
15.	Понятие о "переменных" национальной культуры. Маскулинизм-женственность: стиль ведения бизнеса, поведение человека в группе.	ОПК-3.3; ПК-5.2
16.	Понятие о "переменных" национальной культуры. Избегание неопределенности: формализация процедур, число уровней управления.	ОПК-3.3; ПК-5.2
17.	Понятие о "переменных" национальной культуры. Универсализм-конкретность.	ОПК-3.3; ПК-5.2
18.	Понятие о "переменных" национальной культуры. Специализация-диффузность.	ОПК-3.3; ПК-5.2
19.	Эмоциональные и нейтральные культуры.	ОПК-3.3; ПК-5.2
20.	Культуры достижений и принадлежности к группе.	ОПК-3.3; ПК-5.2
21.	Личное пространство и проблемы коммуникации.	ОПК-3.3; ПК-5.2
22.	Теоретические модели управления (Фармера-Ричмена, Негандхи-Прасада)	ОПК-3.3; ПК-5.2
23.	Культура и стили руководства.	ОПК-3.3; ПК-5.2
24.	Значение труда в различных культурах. Факторы, определяющие отношение к труду в различных культурах (религия, география, история и др.).	ОПК-3.3; ПК-5.2
25.	Особенности подбора персонала, подготовки и переподготовки кадров в различных бизнес-культурах.	ОПК-3.3; ПК-5.2
26.	Значимые для работников факторы труда: статус, заработная плата, качество трудовой жизни, возможность повышения квалификации, уровень неопределенности, терпимость или склонность к риску, инициативность, потребность в социализации, работа в команде.	ОПК-3.3; ПК-5.2
27.	Применимость западных теорий мотивации в странах с неамерикано-европейскими культурными традициями.	ОПК-3.3; ПК-5.2
28.	Определение понятия «организационная культура». Функции организационной культуры	ОПК-3.3; ПК-5.2
29.	Национальные особенности организационной культуры. Средства и методы управления в различных культурах	ОПК-3.3; ПК-5.2
30.	Управление изменениями и их отличия в различных национальных бизнес-культурах.	ОПК-3.3; ПК-5.2
31.	Кросс-культурные особенности лидерства. Кросс-культурные аспекты маркетинга	ОПК-3.3; ПК-5.2

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

5. 1. Основная литература

№ п\п	Авторы	Наименование	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						В библиотеке	На кафедре
1.	Михненко, П. А.	Теория организации и организационное поведение: учебник:.– Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571508	Москва: Университет Синергия, 2019	1-3	2 (2)	+	+
2.	Гальчук, Л.М.	Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента. практический курс:Essentials of Cross-culturalCommunication and Managmeny. A Practical Course. Учебное пособие.— Электрон. Дан — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/93469	Москва: ИТК Дашков и К, 2019.	1-3	2 (2)	+	+
3.	Черных, А.В. О.А. Прудникова	Теория организации: учебник /– Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278057	Ульяновск: УлГПУ, 2013.	1-3	2 (2)	+	+
4.	Баранников, А.Ф.	Теория организации: учебник – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114553	Москва: Юнити-Дана, 2015	1-3	2 (2)	+	+
5.	Згонник, Л. В.	Организационное поведение : учебник — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/93393	Москва : Дашков и К, 2017	1-3	2 (2)	+	+
6.	Семенов, А. К.	Теория организации : учебник — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/173997	Москва : Дашков и К, 2021	1-3	2 (2)	+	+

5.2. Дополнительная литература

№ п\п	Авторы	Наименование	Год и место издания	Использ-уется при изучении разделов	Се-местр	Количество экземпляров	
						В библио-теке	На ка-федре
1.	Звягинцева, О. С.	Коммуникационный менеджмент: учебное пособие: (Электронный ресурс) – Режим доступа:– https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614100	Ставрополь: СтГАУ, 2019	1-3	2 (2)	+	+
2.	Запорожец, Д. В. и др..	Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — Режим доступа:– https://e.lanbook.com/book/141598	Ставрополь: СтГАУ, 2018	1-3	2 (2)	+	+
3.	Голоусова, Е. С.	Голоусова, Е. С. Кросс-культурный менеджмент = Cross-cultural management: учебное пособие / —Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — Режим доступа:– https://e.lanbook.com/book/169934	Екатерин-бург: УрФУ, 2017	1-3	2 (2)	+	+
4.	Багана, Ж.	Национальные особенности межкультурной коммуникации: теория и практика: учебное пособие:– Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=603170	Москва: ФЛИНТА, 2020	1-3	2 (2)	+	+
5.	Климов, А. Д.	Взаимодействие национальных деловых культур в системе кросс-культурного менеджмента: (на примере стран БРИКС) – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596815	Москва: б.и., 2020				
6.	Маслов, В. И.	Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации =Strategic Human Resource Management : Teaching Materials : учебное пособие /. –Режим доступа: URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086	Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017				

5.3. Профессиональные базы данных, информационно-справочные, поисковые системы и другие Интернет-ресурсы

1. Министерство экономического развития Российской Федерации – http://www.economy.gov.ru
2. Министерство финансов Российской Федерации – https://minfin.gov.ru/
3. Высшая Школа Экономики (Национальный исследовательский университет) – http://www.hse.ru
4. Управленческий консалтинг – http://www.m-consult.narod.ru
5. Фонд экономических исследований «Новая экономика» – http://neweco.ru
6. Университетская библиотека онлайн. Электронно-библиотечная система – https://biblioclub.ru/
7. Издательство Лань. Электронно-библиотечная система – https://e.lanbook.com/
8. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – http://elibrary.ru
9. Центральная библиотека образовательных ресурсов Минобрнауки РФ – www.edulib.ru
10. Электронная информационная образовательная среда института https://ачии.рф/
11. http://www.garant.ru/ справочно-правовая система ГАРАНТ;
12. http://www.consultant.ru/ справочно-правовая система Консультант Плюс;
13. Информационно-справочный портал «Правительство Ростовской области» - https://www.donland.ru/
14. Федеральный образовательный портал ЭСМ «Экономика. Социология. Менеджмент» - https://library.bsu.edu.ru/library/e-lib/inet/news_detail.php?ID=220483
15. Специализированное научно-практическое издание: журнал «Менеджмент и бизнес-администрирование» – http://www.mba-journal.ru
16. Управление персоналом, Оценка, Аттестация, Кадровое делопроизводство - https://hr-portal.ru/
17. Журнал «Управление персоналом» - https://www.top-personal.ru/

Информационные технологии

Электронная информационная образовательная среда института обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик; формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы. Предусмотрена возможность взаимодействия студентов и преподавателей посредством технологий по пересылке и получению электронных сообщений.

5.4 Программное обеспечение учебного процесса

LibreOffice;
Аскон Компас 14

5.5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

Вид самостоятельной работы	Авторы	Наименование	Год и место издания
Проработка лекций, учебной и методической литературы	Михненко, П. А.	Теория организации и организационное поведение: учебник	Москва: Университет Синергия, 2019
	Гальчук, Л.М.	Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента. практический курс:Essentials of Cross-culturalCommunication and Managmeny. A Practical Course. Учебное пособие	Москва: ИТК Дашков и К, 2019.
	Черных, А.В. О.А. Прудникова	Теория организации: учебник	Ульяновск: УлГПУ, 2013.
	Баранников, А.Ф.	Теория организации: учебник	Москва: Юнити-Дана, 2015
	Згонник, Л. В.	Организационное поведение: учебник	Москва : Дашков и К, 2017
	Семенов, А. К.	Теория организации: учебник —	Москва : Дашков и К, 2021
Подготовка к практическим занятиям и зачету	Звягинцева, О. С.	Коммуникационный менеджмент: учебное пособие:	Ставрополь: СтГАУ, 2019
	Запорожец, Д. В. и др..	Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие	Ставрополь: СтГАУ, 2018
	Голоусова, Е. С.	Голоусова, Е. С. Кросс-культурный менеджмент = Cross-cultural management: учебное пособие	Екатеринбург: УрФУ, 2017
	Багана, Ж.	Национальные особенности межкультурной коммуникации: теория и практика: учебное пособие	Москва: ФЛИНТА, 2020
	Маслов, В. И.	Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации =Strategic Human Resource Management : Teaching Materials : учебное пособие	Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017
Работа с Интернет-ресурсами	Экономический портал – instituiones.com Economicus.Ru http://economicus.ru/		
	База данных издательства Springer Nature «Российский фонд фундаментальных исследований» – http://www.rfbr.ru		

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
2-367 Аудитория для лекционных, семинарских, практических занятий и консультаций. Аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации. 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Комплект учебной мебели. Переносной комплект мультимедийного оборудования: проектор мультимедийный, экран на треноге (или настенный), Ноутбук. Доска меловая. Посадочных мест 22.
2-252 Читальный зал для самостоятельной работы 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	15 рабочих мест для самостоятельной работы, объединенные в локальную сеть с выходом в сеть Internet. Системный блок Core i3 3,06 Ггц , 2Gb, 250Gb HDD – 5 шт. Системный блок Celeron J3060 1,6 Ггц, 4 Gb, 128 Gb SSD - 10 шт. монитор Phillips 2205– 5 шт, монитор Samsung SyncMaster 923m - 10шт принтер Epson LX-1170 Посадочных мест 114
2-170б Электронный читальный зал для самостоятельной работы 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Системный блок С2,8Ггц, 1 GB, 80 GB HDD – 1 шт. Системный блок С2,8Ггц, 512 МБ, 80 GB HDD – 9 шт. Монитор Samsung 920NW – 10 шт. Коммутатор Dlink – 1 шт. Сканер EPSON – 1 шт. Посадочных мест 10 для самостоятельной работы, объединенных в локальную сеть с выходом в сеть Internet.
2-170а Отдел научно-технической и социально-гуманитарной литературы, МБА для самостоятельной работы. 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом №28/30.	Системный блок Core i3 540 3,06 Ггц , 2Gb, 250Gb HDD – 1шт. Системный блок С2,8Ггц , 512 Mb, 160Gb HDD – 1 шт., монитор Samsung 920NW– 1 шт, монитор Phillips 2205– 1 шт, принтер HP LJ 1150 МФУ Kyocera Taskalfa 180

	Посадочных мест 2 для самостоятельной работы, объединенных в локальную сеть с выходом в сеть Internet
2-349а – II корпуса (Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования) 347740, Ростовская обл., Зерноградский район, г. Зерноград, ул. Советская, дом № 28/30	Специализированная мебель и оборудование для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические (семинарские) занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Реферат	Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться со структурой и оформлением реферата.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, тематику практических занятий, рекомендуемую литературу и др.