

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

На заседании кафедры менеджмента
и государственного и муниципально-
го управления
Протокол № 10 от 24.05.2023

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор
Авдашкевич С.В.
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.11 Кросс-культурный менеджмент
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	«Менеджмент организации»
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Программа:	Прикладного бакалавриата
Форма обучения:	Очная, очно-заочная, заочная
Разработчики:	Кандидат экономических наук, доцент Ушакова Е.В.

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: формирование у студентов компетенций в области управления, формирование кросскультурного подхода к ведению бизнеса в современных условиях глобализации в целях повышения эффективности управленческой деятельности и применение полученных знаний на практике.

Задачи дисциплины:

- сформировать основные знания теоретических концепций кросскультурного менеджмента;
- раскрыть механизм появления основных кросскультурных барьеров и путей их преодоления;
- проанализировать, сопоставить различные факторы, определяющие стили управления в межкультурном контексте;
- исследовать влияние межкультурных особенностей коммуникаций на систему управления;
- научить оценивать влияние специфики национальных стилей управления на ведение делового взаимодействия с партнерами и коллегами в осуществлении управленческой деятельности.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Планируемые результаты обучения:

Код компетенции	Основные признаки освоения		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-2	- основные теоретические концепции кросс-культурного менеджмента.	- использовать в системе управления коммуникациями кросс-культурный подход с учетом влияния современной глобализации.	- способностью организовывать и осуществлять любые виды кросс-культурных коммуникаций, в том числе разрешения конфликтных ситуаций.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» входит в Блок 1 «Дисциплины (модуля)» (Вариативная часть) образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) «Менеджмент организации».

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые формируются в процессе изучения следующих дисциплин (практик):

Социология управления, Конфликтология, Управление человеческими ресурсами, Маркетинг персонала, Тайм-менеджмент

Знания, умения и навыки, приобретенные в процессе изучения данной дисциплины, будут использованы обучающимся при изучении дисциплин (практик):

Производственная практика: технологическая практика, Производственная практика:

38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.11 Кросс-культурный менеджмент
 Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

преддипломная практика.

4. Объем дисциплины

Очная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		8
Аудиторные занятия (АЗ):	42	42
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	14	14
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	28	28
Самостоятельная работа студента (СР)	60	60
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	60	60
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6
Контактная работа (КоР)	48	48
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	36	36
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	144/4	144/4

* - подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии).

Очно-заочная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		9
Аудиторные занятия (АЗ):	32	32
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	16	16
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	16	16
Самостоятельная работа студента (СР)	72	72
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	72	72
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	36	36
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	36	36
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	144/4	144/4

* - подготовка к аудиторным занятиям.

Заочная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		4
Аудиторные занятия (АЗ):	12	12
В том числе:		

38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.11 Кросс-культурный менеджмент
 Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Лекционные занятия (Лек)	6	6
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	6	6
Самостоятельная работа студента (СР)	119	119
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	119	119
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	16	16
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	9	9
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	144/4	144/4

* - подготовка к аудиторным занятиям.

5. Содержание дисциплины

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов			СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий				
			Лек	Пр	Лаб		
1	Понятия «культура» и «коммуникация» в кросс-культурном менеджменте	8	2	4	0	8	4
2	Виды коммуникаций в ККМ и типичные ошибки общения	8	0	4	0	8	4
3	Особенности национальных деловых культур. Типизация моделей культур	8	2	4	0	8	4
4	Страновые и региональные особенности менеджмента. Восприятие национальной деловой культуры.	8	2	4	0	8	4
5	Концепция культурного шока и его преодоление	8	2	4	0	8	4
6	Роль корпоративной культуры в обеспечении функционирования организации	8	4	4	0	8	4
7	Подготовка персонала многонациональной корпорации к успешной деятельности в рамках иной национальной культуры	8	2	4	0	12	4
Итого:			14	28	0	60	28

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Очно-заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов			СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий				
			Лек	Пр	Лаб		
1	Понятия «культура» и «коммуникация» в кросс-	9	2	2	0	10	4

38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.11 Кросс-культурный менеджмент
 Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

культурном менеджменте							
2	Виды коммуникаций в КKM и типичные ошибки общения	9	2	2	0	10	4
3	Особенности национальных деловых культур. Типизация моделей культур	9	2	2	0	10	4
4	Страновые и региональные особенности менеджмента. Восприятие национальной деловой культуры.	9	2	2	0	10	4
5	Концепция культурного шока и его преодоление	9	2	2	0	10	4
6	Роль корпоративной культуры в обеспечении функционирования организации	9	4	2	0	10	4
7	Подготовка персонала многонациональной корпорации к успешной деятельности в рамках иной национальной культуры	9	2	4	0	12	4
Итого:			16	16	0	72	28

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов			СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий				
			Лек	Пр	Лаб		
1	Понятия «культура» и «коммуникация» в кросс-культурном менеджменте	4	2	0	0	17	4
2	Виды коммуникаций в КKM и типичные ошибки общения	4	0	2	0	17	4
3	Особенности национальных деловых культур. Типизация моделей культур	4	0	2	0	17	4
4	Страновые и региональные особенности менеджмента. Восприятие национальной деловой культуры.	4	2	0	0	17	4
5	Концепция культурного шока и его преодоление	4	0	0	0	17	4
6	Роль корпоративной культуры в обеспечении функционирования организации	4	2	0	0	14	4
7	Подготовка персонала многонациональной корпорации к успешной деятельности в рамках иной национальной культуры	4	0	2	0	20	4
Итого:			6	6	0	119	28

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.11 Кросс-культурный менеджмент
 Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия обучающихся, курсовая работа	Компетенции	Оценочное средство текущего контроля
1	2	3	4
Тема 1: Понятия «культура» и «коммуникация» в кросс-культурном менеджменте	Кросс-культурный менеджмент (ККМ) как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения. Предмет и задачи кросс-культурного менеджмента. Этапы формирования. Основные принципы кросс-культурного менеджмента. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Оценка готовности к кросс- культурным коммуникациям Лабораторная работа: -	ПК-2	Кейс-задание №1
Тема 2: Виды коммуникаций в ККМ и типичные ошибки общения	Культурная (понятийная) картина мира. Различные аспекты формирования межкультурной коммуникации. Культурные смыслы в языке и общении. Виды коммуникаций. Различные аспекты в восприятии коммуникаций, интерпретация коммуникаций в зависимости от ситуации и ее участников. Типичные ошибки общения. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Ознакомление с особенностями межкультурных коммуникаций Лабораторная работа: -	ПК-2	Кейс-задание №1
Тема 3: Особенности национальных деловых культур. Типизация моделей культур	Элементы определяющие классификации деловых культур Корпоративная деловая культура в контексте национальной деловой культуры. Типы корпоративных культур Концепция «культурной грамматики» Э.Холла. Отношение к природе в культуре разных стран. Параметры для измерения и сопоставления национальных культур в модели культуры Г. Хофстеде Теория культурных стандартов А. Томаса. Особенности национальных деловых культур в моделях Ф.Тромпенаарса. А. Лорана. Кластеризация культур. Модели Клукона-Стродбека, Хампден-Тернера и Тромпенаарса, Р. Льюиса. Ритм жизни в модели Р. Левина. Теория культурной грамотности Э. Хирша. Стратегии ведения переговоров в разных культурах, модель Д. Бретта и М. Гелфенда. Основные особенности модели Ричарда Р. Гестеланда. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Закрепление на практике классификаций Лабораторная работа: -	ПК-2	Кейс-задание №1
Тема 4: Страновые и региональные особенности менеджмента. Восприятие национальной деловой культуры.	Этноцентризм, эгоцентризм и ксенофобия. Стереотипизация культуры. Особенности делового общения и этикета в разных странах. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Сравнительный анализ различных национальных деловых культур Лабораторная работа: -	ПК-2	Ролевая игра №1
Тема 5: Кон-	Понятие культурного шока. Этапы (фазы) развития кросскуль-	ПК-2	Кейс-задание

38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.11 Кросс-культурный менеджмент
 Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

цепция культурного шока и его преодоление	турного шока. Графическое отображение фаз кросс-культурного шока. Реверсивный культурный шок. Преодоление кросс-культурного шока. Понятие и сущность аккультурации. Основные формы (стратегии) аккультурации. Модель освоения чужой культуры М.Беннета. Ф. Бок. Способы разрешения конфликтов этнических стереотипов. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Моделирование процесса развития и преодоления последствий кросс-культурного шока Лабораторная работа: -		№2
Тема 6: Роль корпоративной культуры в обеспечении функционирования организации	Воздействие национальной культуры на управление организацией Виды организационных культур. Культурные различия в организационной культуре. Факторы, формирующие образ компании Проблема влияния национальной культуры на управление организацией Особенности формирования организационной культуры российских компаний Адаптация организаций в межкультурной среде. Формирование субкультуры зарубежного подразделения мультинациональной компании. Мультикультурализация. Культура и лидерство. Роль культуры в эффективности менеджера. Корпоративная и национальные культуры многонациональной корпорации на внешнем и внутреннем уровнях Практические занятия/ Самостоятельная работа: Проблема влияния национальной культуры на управление организацией Лабораторная работа: -	ПК-2	Контрольная работа №1
Тема 7: Подготовка персонала многонациональной корпорации к успешной деятельности в рамках иной национальной культуры	Понятие кросс-культурной/ межкультурной компетенции. Толерантность как результат межкультурной коммуникации. Межкультурный тренинг как способ обучения межкультурной компетентности. Роль менеджера в решении кросс-культурных конфликтов. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Формирование компетенций менеджера в решении кросс-культурных конфликтов Лабораторная работа: -	ПК-2	Тестирование №1
Курсовая работа Не предусмотрено учебным планом			

6. Формы проведения занятий

При реализации дисциплины применяются инновационные формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества.

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
2	Виды коммуникаций в ККМ и типичные ошибки общения: Ознакомление с особенностями межкультурных коммуникаций	Пр	4	Кейс-семинар
3	Особенности национальных деловых культур. Типизация моделей культур: Закрепление на практике классификаций	Пр	4	Дискуссия

38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.11 Кросс-культурный менеджмент
 Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Очно-заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
2	Виды коммуникаций в КKM и типичные ошибки общения: Ознакомление с особенностями межкультурных коммуникаций	Пр	2	Кейс-семинар
3	Особенности национальных деловых культур. Типизация моделей культур: Закрепление на практике классификаций	Пр	2	Дискуссия

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
2	Виды коммуникаций в КKM и типичные ошибки общения: Ознакомление с особенностями межкультурных коммуникаций	Пр	2	Кейс-семинар
3	Особенности национальных деловых культур. Типизация моделей культур: Закрепление на практике классификаций	Пр	2	Дискуссия

7. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511007>
2. Иванова, И. А. Менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 305 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04184-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510939>
3. Теория межкультурной коммуникации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под редакцией Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 265 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00365-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489699>

Дополнительная литература:

1. Каменец, А. В. Основы культурно-досуговой деятельности : учебник для вузов / А. В. Каменец, И. А. Урмина, Г. В. Заярская ; под научной редакцией А. В. Каменца. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06403-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491692>
2. Гузикова, М. О. Основы теории межкультурной коммуникации : учебное пособие для вузов / М. О. Гузикова, П. Ю. Фофанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 121 с. —

38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации»
Программа прикладного бакалавриата
Рабочая программа дисциплины
Дисциплина: Б1.В.11 Кросс-культурный менеджмент
Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
Обновлена на 2023/2024 учебный год

(Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09551-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493424>

3. Таратухина, Ю. В. Теория и практика кросс-культурной дидактики : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Таратухина. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00790-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512617>

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение

Дополнительно при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются:

1. LMS Moodle
2. Вебинарная платформа

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный
2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://www.urait.ru>. - Текст: электронный
4. [eLibrary.ru](http://elibrary.ru) : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: arch.neicon.ru. - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. [Executive.ru](https://www.e-executive.ru/) [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.e-executive.ru/>. - Текст: электронный
9. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.cfin.ru/>. - Текст: электронный
10. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/>. - Текст: электронный
11. [HR-tv.ru](https://hr-tv.ru/) [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://hr-tv.ru/>. - Текст: электронный

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованные: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенного специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением.

При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением. Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля).

12. Оценочные материалы по дисциплине

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Очная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-2	Социология управления	зачет	3	1
ПК-2	Конфликтология			
ПК-2	Управление человеческими ресурсами	зачет	4	2
ПК-2	Маркетинг персонала	экзамен	6	3
ПК-2	Тайм-менеджмент	экзамен	7	4
ПК-2	Кросс-культурный менеджмент	экзамен	8	5
ПК-2	Производственная практика: технологическая практика	зачет с оценкой	8	5
ПК-2	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	5

Очно-заочная форма обучения:

38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.11 Кросс-культурный менеджмент
 Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-2	Социология управления	зачет	3	1
ПК-2	Конфликтология			
ПК-2	Управление человеческими ресурсами	зачет	4	2
ПК-2	Маркетинг персонала	экзамен	7	3
ПК-2	Тайм-менеджмент	экзамен	8	4
ПК-2	Кросс-культурный менеджмент	экзамен	9	5
ПК-2	Производственная практика: технологическая практика	зачет с оценкой	9	5
ПК-2	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	9	5

Заочная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-2	Социология управления	зачет	2	1
ПК-2	Конфликтология			
ПК-2	Управление человеческими ресурсами	зачет	3	2
ПК-2	Маркетинг персонала	экзамен	4	3
ПК-2	Кросс-культурный менеджмент	экзамен	4	3
ПК-2	Тайм-менеджмент	экзамен	5	4
ПК-2	Производственная практика: технологическая практика	зачет с оценкой	5	4
ПК-2	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	4

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе изучения дисциплины, описание шкал оценивания

2.1 Текущий контроль

ТЕСТИРОВАНИЕ

Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Выполнение теста оценивается по следующим показателям:

- Правильность выполнения заданий теста за отведенный промежуток времени.

Критерии и шкала оценивания теста

Выполнение заданий теста оценивается по единой схеме, основанной на вычислении коэффициента результативности (КР) учебных достижений. Для этого подсчитывается количество правильных ответов к заданиям теста (А), при этом каждое тестовое задание оценивается в бинарной шкале «правильно – не правильно». Далее фиксируется максимальное количество заданий данного теста (Аmax).

Величина коэффициента результативности учебных достижений студентов в рамках тестирования вычисляется по следующей формуле: $KP = A / A_{max}$ (значения KP изменяются в пределах от 0 до 1).

Коэффициент результативности (KP)	$KP < 0,4$	$0,4 \leq KP < 0,6$	$0,6 \leq KP \leq 0,8$	$0,8 < KP \leq 1$
Баллы в БРС университета	0	6	8	10
Уровень сформированности компетенций	Не сформирована	Пороговый	Высокий	Повышенный

КЕЙС-ЗАДАНИЕ

Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам в виде реальных профессиональных проблем (кейсов) конкретного предприятия или характерных для определенного вида профессиональной деятельности. Работая над решением кейса, студент приобретает профессиональные знания, умения, навыки в результате активной творческой работы. Он самостоятельно формулирует цели, находит и собирает различную информацию, анализирует ее, выдвигает гипотезы, ищет варианты решения проблемы, формулирует выводы, обосновывает оптимальное решение ситуации.

Показатели и критерии оценивания кейс-задания

1	Самостоятельное определение целей, задач и результатов деятельности	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - выполнен частично - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 4 балла - 2 балл - 0 баллов »
2	Решение правильное, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения, самостоятельно определены риски и трудности при разрешении проблем	
3	Свободное владение методологическими, теоретическими знаниями и профессиональной терминологией	
4	Знание дополнительной литературы при разборе предложенной ситуации, проявление творческих способностей	
5	Хорошие аналитические способности, умение при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами дисциплин (-ны)	

Шкала оценивания кейс-задания

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	20	15	10	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

РОЛЕВАЯ ИГРА

Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Показатели и критерии оценивания участия в деловой/ролевой игре

1	Активное участие в работе группы	Каждый из предло-
---	----------------------------------	-------------------

38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.11 Кросс-культурный менеджмент
 Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

2	Умение использовать при выработке решений рекомендуемых (обязательных, если игра на освоение определенного учебного материал) приемов, методов	женных показателей оценивается по критерию « выполнен - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 1 балла - 0 баллов »
3	Предложение собственных вариантов решения проблемы	
4	Наличие в решении новизны, оригинальности, нестандартности с учетом ограничений и рациональности принятого решения	
5	Самостоятельный анализ фактов, событий и явлений в их взаимосвязи и диалектическом развитии	
6	Умение быстро принимать решения с учетом экспертизы решений других групп	
7	Умение аргументировать и отстаивать свое мнение при защите решений и согласованность решения внутри группы	
8	Соблюдение правил делового этикета	
9	Умение использовать различные информационные источники (научную литературу, справочные материал, нормативные документы)	
10	Характер представления результатов (наглядность, оформление, донесение до слушателей и др.)	

Шкала оценивания участия в деловой/ролевой игре

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная письменная аналитическая работа студента, которая способствует закреплению и систематизации знаний по одной или нескольким темам дисциплины. Цель контрольной работы – получить специальные знания и продемонстрировать навыки их практического применения.

Контрольная работа оценивается по следующим показателям:

1. Выполнение работы в полном объеме и без ошибок;
2. Зрелая, творческая, полностью самостоятельная работа;
3. Выполнение работы в соответствии с требованиями к оформлению.

Критерии оценивания контрольной работы

Полное, правильное и обоснованное решение; полностью самостоятельная работа; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	10 баллов
Решение в целом правильное и обоснованное, но допущены незначительные ошибки либо решение является неполным, допускается незначительная подсказка со стороны преподавателя; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	8 баллов
Решение содержит обоснование, ход рассуждений в целом верный, но при этом допущены существенные ошибки, студент продемонстрировал недостаточное умение правильно применять знания, полученные в процессе изучения дисциплины, либо работа выполнена при существенной помощи преподавателя; работа выполнена с некоторыми нарушениями требований к оформлению	6 баллов
Отсутствует решение задачи, либо отсутствует обоснование решения, либо решение содержит обоснование, но допущены грубые ошибки, приведшие к абсолютно неверной квалификации; работа выполнена без учета требований к оформлению	0 баллов

Шкала оценивания контрольной работы

38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.11 Кросс-культурный менеджмент
 Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

2.2 Курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом

2.3 Промежуточная аттестация в форме зачета

Не предусмотрено учебным планом

2.4 Промежуточная аттестация в форме экзамена

Экзамен, проводимый в устной форме, оценивается по следующим показателям:

1. Знание программного материала (теоретические вопросы/ ситуационные задачи);
2. Владение терминологией;
3. Представление о междисциплинарных связях;
4. Умение анализировать;
5. Последовательное и логичное изложение материала, стиль, грамотность;
6. Ответы на дополнительные вопросы экзаменатора (решение задач повышенной сложности).

Критерии оценивания экзамена, проводимого в устной форме

Студент владеет знаниями и умениями по дисциплине в полном объеме рабочей программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; Свободно владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи; Самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы экзаменационного билета; Четко формирует ответы на дополнительные вопросы или решает задачи повышенной сложности.	30 баллов
Студент владеет знаниями и умениями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); Владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; Самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; Умеет решать средней сложности задачи или не отвечает на вопросы повышенной сложности	24 балла
Студент владеет обязательным объемом знаний по дисциплине; Путается в терминологии в рамках дисциплины; Не умеет анализировать; Проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; В процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов; Способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом знаний	18 баллов
Студент не освоил обязательного минимума знаний дисциплины, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.	0

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом

Баллы в БРС Университета	30	24	18	0
---------------------------------	----	----	----	---

38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.11 Кросс-культурный менеджмент

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы
---	------------	---------	-----------	-----------------

Баллы по дисциплине*	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине*	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

*Оценка, полученная студентом за промежуточную аттестацию, выставляется с учетом баллов, полученных за текущий контроль (сумма баллов за экзамен и текущий контроль).

2.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных дисциплиной

После выполнения студентом всех видов оценочных средств, указанных в рабочей программе дисциплины, производится оценка уровня сформированности компетенций по дисциплине:

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции	Основные признаки освоения компетенций		
		Знать	Уметь	Владеть
ПК-2	Пороговый	- механизм появления основных кросс-культурных барьеров и путей их преодоления.	- организовывать переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные кросскультурные коммуникации.	- навыками межличностных коммуникаций.
	Высокий	- влияние межкультурных особенностей коммуникаций на систему управления.	- оценивать влияние специфики национальных стилей управления на ведение делового взаимодействия с партнерами и коллегами в осуществлении управленческой деятельности.	- навыками ведения переговоров, совещаний, осуществлять деловую переписку и поддерживать любые виды коммуникации, в том числе разрешения конфликтных ситуаций в области кросскультурного общения.
	Повышенный	- основные теоретические концепции кросс-культурного менеджмента.	- использовать в системе управления коммуникациями кросс-культурный подход с учетом влияния современной глобализации.	- способностью организовывать и осуществлять любые виды кросс-культурных коммуникаций, в том числе разрешения конфликтных ситуаций.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методика формирования оценки по дисциплине. Успеваемость студента оценивается в баллах и состоит из:

- суммы баллов за выполнение заданий текущего контроля (обучающийся может получить в сумме не более 70 баллов);
- баллов за посещаемость (не более 10 баллов);
- баллов за активность на занятиях (занятия в интерактивной форме – п. 6. Формы проведения занятий), выполнение дополнительных заданий и пр. по усмотрению преподавателя, ведущего дисциплину – премиальные баллы (не более 20 баллов).

Полученные итоговые баллы по дисциплине переводятся в оценку по традиционной пяти-балльной шкале оценивания и по 100-балльной шкале оценок Европейской системы перевода и накопления баллов (ECTS) в соответствии с таблицами, представленными в п.Таблицами. 1, 2. Оценки в пятибалльной шкале выставляются в ведомости и зачетные книжки, в 100-балльной – в ведомости.

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета (Положение «О текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации и балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов», Положение «Об оценочных средствах», Положение «О контроле самостоятельности выполнения письменных работ обучающимися университета с использованием системы «Антиплагиат ВУЗ» и др.).

Уровень сформированности компетенции № 1 (№ N) определяется перечнем оценочных средств:

Оценочное средство (в том числе экзамен, зачет с оценкой при наличии)	Уровень сформированности компетенции*			Средний уровень сформированности компетенций по каждому оценочному средству
	Студент №1	...	Студент № N	
.....			
Итоговый уровень:			

* пороговый, высокий или повышенный

Итоговый (общий/средний) уровень рассчитывается как среднее арифметическое с округлением в сторону более высокого уровня.

Далее делается вывод об общем уровне освоения компетенций студентами в ходе изучения дисциплины:

Оценочный лист по дисциплине

ФИО студента	Уровень сформированности компетенций								
	Общекультурные компетенции			Общепрофессиональные компетенции			Компетенции по видам деятельности		
	№ 1	№ N	Уровень сформированности общекультурных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности общепрофессиональных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности компетенций по виду деятельности № 1
Студент № 1									
Студент № 2									
.....									

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Кейс- задание №1

Пример кейс- задания «Готовность работать в условиях другой культуры»

Проверь себя на кросскультурную адаптивность...

Ответьте на вопросы теста. Обратите внимание, что некоторые вопросы делятся на: «для мужчины» (с буквой «М») и «для женщины» (с буквой «Ж»).

Ответ оформите в виде таблицы

№ вопро-са	Буква ответа	Количество бал-лов
...		

Согласно ответов проставьте баллы и прочтите комментарии к ответам.

Подчитайте сумму баллов. Проанализируйте ваши ответы и итоговый результат. Запишите ваши выводы письменно.

1. Опоздавшие гости

Вы работаете в одной из стран средиземноморского побережья и приглашаете на ужин своего коллегу из числа местных жителей с семьей. Ужин готов к семи часам, однако ваши гости приезжают только к девяти. Все блюда подгорели и выглядят уже неаппетитно. Вы решаете, что предпринять.

А. Вы ничего не говорите и угощаете гостей, удалив предварительно подгоревшие куски и дополнительно украсив блюда.

Б. Вы раздражены и объясняете своим гостям, почему блюда подгорели: вы ведь ожидали их к семи вечера, а не к девяти.

В. Вы угощаете гостей легкими закусками и напитками. Вы говорите, что вы "сожгли" мясо и что вам очень жаль, и предлагаете всем пойти поужинать в вашем любимом ресторане.

2. Фотосъемка

Вы хотите сфотографировать незнакомого ребенка, достаете фотоаппарат, однако в тот момент, когда вы готовы нажать кнопку, какой-то старик с криками набрасывается на вас.

А. После некоторого колебания вы решаете не фотографировать этого ребенка и оглядываетесь в поисках другого объекта для съемки.

Б. Вы осознаете, что старик не хочет, чтобы вы сделали этот снимок. Вы не понимаете причину, однако приносите извинения и убираете фотоаппарат.

В. Вы ловите момент, когда старик на вас не смотрит, и делаете этот снимок.

3(М) . Свидание

Вы проводите вечер с девушкой из соседней деревни. Все идет прекрасно, и вы думаете, что нравитесь ей. Однако, когда вы на прощание пытаетесь ее поцеловать, она отталкивает вас и бежит домой, громко захлопнув за собой дверь.

А. Вы предполагаете, что она холодна и настроена против россиян (или против европейцев).

Б. Вы осознаете, что поцелуй на первом свидании, должно быть, противоречит местному обычаю, но вы планируете позвонить ей на следующий день, извиниться и попросить о следующем свидании.

В. Вы предполагаете, что допустили промах и вечер попросту не доставил ей такого удовольствия, как вам.

3. (Ж) Незамужняя женщина-руководитель

Вы находитесь в командировке в африканской стране, где являетесь одним из руководителей проекта. Будучи руководителем, вы регулярно даете поручения своим подчиненным.

Все идет нормально, пока один из них не узнает, что вы не замужем. С этих пор ваши поручения перестают выполняться или выполняются с большой неохотой.

А. Для вас это пустяки. Просто вы станете более строго контролировать их исполнение и будете подробно и жестко объяснять суть поручения.

Б. Вы раздражены подобным предубеждением к женщине, но стараетесь обеспечить подтверждение ваших распоряжений руководителем-мужчиной.

В. Вы стараетесь узнать у ваших подчиненных, почему поручения не исполняются. Возможно, это происходит потому, что вы делаете что-либо не так?

Г. Вы предполагаете, что незамужнее положение может являться тому причиной. Вы начинаете носить обручальное кольцо и ставите на рабочий стол фотографию друга так, чтобы подчиненные могли ее видеть.

Кейс- задание №2

Задание №1

Кейс «Встреча»

Александр, преуспевающий бизнесмен, приехал на встречу со своим школьным другом Владимиром на 10 минут раньше назначенного времени. Друзья не виделись почти пять лет. Владимир работал руководителем небольшого банка. В приемной Александра встретила обаятельная секретарша. «Владимир Иванович ждет вас, - сказала она. – Но в настоящий момент он говорит по телефону. Пока линия на селекторе не погасла, я предложу вам чай или кофе. Вы можете расположиться в этом кресле и полистать газеты и журналы». Телефонный разговор затянулся. Когда через полчаса Владимир вышел из кабинета, чтобы приветствовать друга, Александр выглядел обиженным и не старался этого скрывать. Обращаясь к хозяину, он сказал: «Вова! Уж если ты не мог закончить разговор, когда я пришел, то хотя бы пригласил меня в кабинет. Друзьям «крутость» не показывают. Я ведь могу и обидеться».

Задание:

- 1) Как вы считаете, имел ли Александр основания для обиды? Прокомментируйте свой ответ.
- 2) К какому типу деловой культуры (в отношении времени) принадлежат, по вашему мнению, Владимир и Александр?

Задание №2

Кейс «Расширение рынка»

Компания «Ростехнологии» решила освоить новые рынки в странах Средней Азии - в бывших республиках Советского Союза. Местом дислокации был выбран Таджикистан. Руководство надеялось, что в данном случае не будет никаких проблем в плане кросскультурных коммуникаций, так как наши страны объединяют старые многолетние традиции советского времени, большинство специалистов русскоязычные и получили образование в советских вузах. Однако, с первых дней работы возникли проблемы во взаимопонимании между специалистами из России и Таджикистана. Оказалось, что молодое поколение специалистов недостаточно владеет русским языком, а кроме этого, не имеют достаточной компетенции. В связи с возникшей проблемой собрали руководство компании на совещание, в ходе которого были выдвинуты следующие варианты решения проблемы:

- 1) Уволить всех работников – таджиков, не удовлетворяющих по каким-то критериям руководство и принять новых, но уже соответствующих всем требованиям, путем прохождения экзаменов.
- 2) Уволить всех работников-таджиков и пригласить специалистов из России, полностью

укомплектовав ими штат. 3) Организовать курсы повышения квалификации и обучения русскому языку для уже имеющих работников и работать с ними в одной команде и дальше.

Задание:

1) Рассмотрите каждое из предложений и выделите их плюсы и минусы с точки зрения менеджмента, экономической эффективности и кросскультурного менеджмента.

2) Предложите свой вариант решения проблемы и обоснуйте его.

Тестирования №1

Пример теста.

1. В моноактивных культурах время - это:

- а) Линейное время, все действия выполняются последовательно
- б) Время безгранично, нет суеты и выражения "времени не хватает"
- в) Цикличное время
- г) Ситуационное планирование, опоздания на встречи являются нормой

2. Культура, в которой между индивидами постоянно поддерживается определенная психологическая дистанция, а потому информация, которую необходимо донести до ее субъектов, должна носить открытый характер, называется:

- а) Культура высокого контекста
- б) Культура низкого контекста
- в) Культура среднего контекста
- г) Высокодистанцированная культура

3. Выберите перечень наук, которые лежат в основе кросс-культурного менеджмента:

- а) Антропология, культурология, этнография, теория межкультурного общения, этнопсихология, менеджмент
- б) География, история, социология
- в) Этногеография, психология, культурология
- г) Экономическая теория, статистика

4. Выберите страны с высоким индексом "коллективизма":

- а) Китай
- б) Япония
- в) США
- г) Индия
- д) Великобритания
- е) Германия

5. Какая из стран имеет высокие показатели долгосрочной ориентации и дистанции власти?

- а) Россия
- б) Франция
- в) Япония
- г) Австрия

6. Согласно исследованиям, 40% всех назначений американцев за рубежом на должность менеджера были окончены раньше срока вследствие:

- а) эффективной работы менеджеров и досрочного достижения ими поставленных целей.

- б) игнорирования ими проблем, возникающих непосредственно на рабочем месте.
- в) недостаточной помощи консультантов.
- г) неэффективной их работы, связанной со слабой адаптацией менеджеров к местным условиям и их невосприимчивостью чужой культуры.

7. Европейцы в контактах с американцами могут быть шокированы несвойственными для них проявлениями:

- а) неорганизованности.
- б) неформального обращения, граничащего с фамильярностью.
- в) излишних формальностей.
- г) профессионализма.

8. С какой целью компания Otis Elevator основала шесть исследовательских центров в пяти странах?

- а) удовлетворить спрос новых покупателей.
- б) обойти ограничения в системе регулирования у себя в стране.
- в) ответить на вызов иностранного конкурента в Японии.
- г) добиться конкурентного преимущества посредством использования эффекта масштаба.

Ролевая игра №1

Цель: Формирование навыка общения с представителями других культур.

Время: самостоятельная подготовка команд до занятия и 20 минут сама игра.

Ресурсы: презентация.

Ход упражнения: Каждая команда должна описать особенности культуры выбранной страны. Противоположные команды должны определить по этим характеристикам о какой стране идет речь.

Выигрывает та команда, которая за определенное время (не более 2 попыток) сможет определить. Можно задавать наводящие вопросы.

Психологический смысл упражнения: Упражнение эффективно работает на закрепление материала, так как участники начинают более внимательно присматриваться к особенностям культур других стран.

Обсуждение: Постараться подвести участников к мысли, что, хотя культуры стран все такие разные, сходства между ними много, чем может показаться на первый взгляд. Надо изучать особенности, чтобы легче находить контакт с представителями других культур.

Контрольная работа №1

Задание 1 Ознакомьтесь с приведенными ниже высказываниями и определите для каждого случая, является ли коммуникация высококонтекстуальной или низкоконтекстуальной (В — высококонтекстуальная; Н — низкоконтекстуальная).

1.1. Коллега присылает вам электронное письмо с предложением пойти на вечеринку, и вы отвечаете: «У меня много работы, отчеты, но я хотел (а) бы пойти». Вы знаете, что не пойдете на вечеринку, однако вы уверены, что ваш друг поймет это из данного электронного письма.

Ответ: _____

1.2. Вам приходит сообщение от руководителя: «Вы сможете остаться после окончания рабочего времени для встречи со мной?».

Вы воспринимаете это скорее как вежливое требование остаться после работы, а не как вопрос о том, можете ли вы действительно остаться или нет.

Ответ: _____

Задание 2. Зная основную специфику юмора в разных культурах, шутки какого рода вы позволите себе в деловой обстановке по отношению к американскому, японскому, итальянскому партнеру? А какие шутки вы позволите себе по отношению к нему же на отдыхе?

Задание 3. Во время деловой встречи делегаций из США и ОАЭ арабские коллеги пристально смотрели в глаза партнерам, улыбаясь. Члены американской делегации чувствовали себя при этом неловко. Почему?

Задание 4. В очереди на регистрацию в аэропорту американский бизнесмен был неприятно поражен тем, что подошедшая позже делегация ОАЭ стремилась влезть без очереди. Американцу такое поведение показалось невежливым и даже диким. Как вы прокомментируете данную ситуацию?

Задание 5. Соотнесите типы культур из левой колонки со свойственными им поведенческими тенденциями из правой колонки.

1. Для моноактивных культур характерно	А. Линейность, последовательность, ориентация на четкое выполнение задач, четкое планирование
2. Для полиактивных культур характерно	Б. Диалогичность, планирование деятельности с точки зрения циклической модели времени
3. Для реактивных культур характерно	В. Ориентирование на получение информации в ходе личных бесед и встреч (доминанта личных отношений), пренебрежительное отношение к расписаниям и инструкциям, нерациональный подход к распределению времени

Выберите правильное соотношение

- а) 1А, 2Б, 3В
- б) 1Б, 2А, 3В
- в) 1А, 2В, 3Б

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Кросс-культурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения.
2. Основные направления и актуальные проблемы кросскультурного менеджмента.
3. Кросс-культурный шок и способы его преодоления.
4. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.
5. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни.
6. Системы ценностей в национальных культурах.
7. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений.

8. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения
9. Культурные различия и этика
10. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.
11. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.
12. Базовые критерии межкультурных различий по Г.Хофштеде.
13. Теория «Z» по У.Оучи.
14. Базовые критерии межкультурных различий по Ф.Тромпенаарсу.
15. Культурный профиль страны.
16. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.
17. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры.
18. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
19. Условия эффективной межкультурной коммуникации.
20. Влияние культуры на процесс переговоров
21. Модели ведения переговоров.
22. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие.
23. Классификационные критерии корпоративных культур.
24. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур.
25. Значимость труда в различных бизнес-культурах.
26. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.
27. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
28. Национальные модели лидерства.
29. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.
30. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
31. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.
32. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.
34. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой.
35. Культурная чувствительность и кросс-культурная компетентность.

Примерный перечень практических заданий к экзамену

1. Охарактеризуйте процесс глобализации и расширения международного делового сотрудничества как тенденцию, порождающую необходимость применения кросс-культурного менеджмента.
2. Определите параметры культуры и опишите подходы к измерению культурных различий с использованием методологического подхода Ф. Тромпенаарса и Ч. Хамптнер-Тернера.
3. Проанализируйте ситуации кросс-культурного шока. Опишите подходы к построению модели кросс-культурного шока и определению влияющих факторов.
4. Охарактеризуйте подходы к разработке стратегии поведения в условиях поликультурной среды менеджмента.
5. Определите параметры культуры и опишите подходы к измерению культурных различий с использованием методологического подхода Г. Хофстеде.
6. Определите параметры культуры и опишите подходы к измерению культурных различий с использованием методологического подхода Э. Холла.
7. В роли руководителя разработайте план беседы с претендентом на должность начальника отдела маркетинга зарубежного филиала Вашей организации. Претенденты из внешней среды ор-

38.03.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации»
Программа прикладного бакалавриата
Рабочая программа дисциплины
Дисциплина: Б1.В.11 Кросс-культурный менеджмент
Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
Обновлена на 2023/2024 учебный год

ганизации.

8. Охарактеризуйте деструктивный конфликт. Опишите управленческие решения, ориентированные на минимизацию последствий данного типа конфликтов.