

Кафедра менеджмента

Рабочая программа дисциплины

Кросс-культурный менеджмент

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Менеджмент организации
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2018

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

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОК-4 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формы коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках; - особенности национальных стилей управления в компаниях в условиях глобализации; - специфику управления кросс-культурными коммуникациями и пути преодоления барьеров в кросс-культурной среде; - методы принятия стратегических решений в условиях кросс-культурной среды. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять теории коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках; - применять теории кросс-культурного менеджмента для анализа ситуаций, - возникающих в многонациональных коллективах, учитывать кросс-культурный аспект при осуществлении делового сотрудничества с иностранными бизнес-партнерами; - разбираться в особенностях национальных стилей управления и факторах, их определяющих, а также применять полученные знания в практической деятельности; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
<p>ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории мотивации, лидерства и власти; - содержание современных теорий кросс-культурного менеджмента <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач - использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды - проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения аудита человеческих ресурсов - навыками осуществления диагностики организационной культуры
<p>ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность, структуру и динамику конфликта, - основы социальной психологии, психологии межличностных отношений, психологии больших и малых групп. <p>-особенности разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - управлять конфликтной ситуацией, использовать конструктивный конфликт в профессиональной деятельности; - ориентироваться в современных проблемах конфликтологии; - находить выход для разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами формирования организационной культуры; - навыками создания благоприятных условий для эффективного управления с учетом культурных особенностей участников социального взаимодействия; - навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана ОПОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как «Связи с общественностью», «Международные культурные проекты», «Иностранный язык в сфере менеджмента», «Связи с общественностью», «Комплексный экономический анализ», «Создание и организация деятельности новых предпринимательских структур», «Корпоративная социальная ответственность», «Инновационный менеджмент».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать общекультурные и профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В частности, выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с организационно-управленческим, информационно-аналитическим, предпринимательским видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая деятельность:

- участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);

- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;
- планирование деятельности организации и подразделений;
- формирование организационной и управленческой структуры организаций;
- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;
- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);
- контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
- участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы);

информационно-аналитическая деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;

- построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;

создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;

- разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;

- разработка системы внутреннего документооборота организации;

- оценка эффективности проектов;

- подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности;

- оценка эффективности управленческих решений;

предпринимательская деятельность:

- разработка и реализация бизнес-планов создания нового бизнеса;

- организация и ведение предпринимательской деятельности.

3. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная</i>

Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	5 ЗЕТ/180	5 ЗЕТ/180	5 ЗЕТ/180
Контактная работа:			
Занятия лекционного типа	14	16	8
Занятия семинарского типа	14	16	16
Промежуточная аттестация: зачет / зачет с оценкой / экзамен /	27	9	9
Самостоятельная работа (СРС)	125	139	147

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1 Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа				Самостоятельная работа		
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	"Кросс-культурный менеджмент" как научная и учебная дисциплина	1		1				14
2.	Национальная культура и проблемы её освоения	1		1				15
3.	Культура в сравнительном менеджменте и маркетинге	2		2				16
4.	Влияние культуры на стили руководства и принятия решений	2		2				16
5.	Кросс-культурные аспекты проблемы мотивации и стимулирования персонала	2		2				16
6.	Кросс-культурные аспекты маркетинга	2		2				16
7.	Страновой анализ менеджмента и маркетинга	2		2				16
8.	Кросс-культурные конфликты и пути их разрешения	2		2				16

	Промежуточная аттестация	27
	Итого	180

4.1.2.Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные раб.</i>	<i>Иные занятия</i>	
1.	"Кросс-культурный менеджмент" как научная и учебная дисциплина	2		2				16
2.	Национальная культура и проблемы её освоения	2		2				18
3.	Культура в сравнительном менеджменте и маркетинге	2		2				18
4.	Влияние культуры на стили руководства и принятия решений	2		2				18
5.	Кросс-культурные аспекты проблемы мотивации и стимулирования персонала	2		2				17
6.	Кросс-культурные аспекты маркетинга	2		2				17
7.	Страновой анализ менеджмента и маркетинга	2		2				17
8.	Кросс-культурные конфликты и пути их разрешения	2		2				18
	Промежуточная аттестация	9						
	Итого	180						

4.1.3.Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)		
		Контактная работа		Самос
		Занятия	Занятия семинарского типа	

		лекционного типа						тоятель ная работа
		Лекции	Иные учебные занятия	Практи ческие занятия	Семи нары	Лабора торны е раб.	Ины е заня тия	
1.	"Кросс-культурный менеджмент" как научная и учебная дисциплина	1		2				15
2.	Национальная культура и проблемы её освоения	1		2				18
3.	Культура в сравнительном менеджменте и маркетинге	1		2				19
4.	Влияние культуры на стили руководства и принятия решений	1		2				19
5.	Кросс-культурные аспекты проблемы мотивации и стимулирования персонала	1		2				19
6.	Кросс-культурные аспекты маркетинга	1		2				19
7.	Страновой анализ менеджмента и маркетинга	1		2				19
8.	Кросс-культурные конфликты и пути их разрешения	1		2				19
	Промежуточная аттестация	9						
	Итого	180						

4.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	«Кросс-культурный менеджмент» как научная и учебная дисциплина	Предмет дисциплины «Кросс-культурный менеджмент». История возникновения и развития кросс-культурного менеджмента и маркетинга.
2.	Национальная культура и проблемы её освоения	Национальная культура как источник ценностей и норм. Коммуникативные особенности разных национальных культур. Кросс-культурный шок и его преодоление.
3.	Культура в сравнительном менеджменте и маркетинге	Теории культуры. Выделение базовых параметров деловых культур в исследованиях Холла, Льюиса, Хофстеде и Тромпенаарса. Кластеризация культур. Проблема конвергенции и дивергенции национальных культур. Деловая культура в разных странах (в

		соответствии с классификацией Хофстеде и Тромпенаарса)
4	Влияние культуры на стили руководства и принятия решений	Модели управления Фармера и Ричмена, Негандхи и Прасада. Роль кросс-культурных различий в системе ценностей, интенсивности потребностей, картине мира, процессе познания, отношении к риску, искусстве межличностного общения в формировании стиля менеджмента. Кросс-культурные особенности стиля принятия решений. Проблема лидерства в разных культурах.
5	Кросс-культурные аспекты проблемы мотивации и стимулирования персонала	Кросс-культурные различия мотивационных факторов. Соотношение культурно-странового контекста и мотивационного профиля. Мотивация и стимулирование труда. Практика стимулирования труда в разных странах.
6.	Кросс-культурные аспекты маркетинга	Исследования международной маркетинговой среды. Кросс-культурные аспекты поведения потребителей. Международная маркетинговая стратегия. Кросс-культурные аспекты решений о товаре, цене, каналах распространения. Кросскультурные коммуникации в маркетинге. Кросс-культурная реклама.
7.	Страновой анализ менеджмента и маркетинга	Менеджмент в США, Японии, странах Европы (Великобритания, Германия, Франция). Особенности российского менеджмента.
8	Кросс-культурные конфликты и пути их разрешения.	Причины и формы кросс-культурных конфликтов. Алгоритм анализа и решения кросс-культурных конфликтов (по С.П. Мясоедову)

4.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	"Кросс-культурный менеджмент" как научная и учебная дисциплина	1. Кросс-культурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения. 2. Основные направления и актуальные проблемы кросскультурного менеджмента. 3. Кросскультурный шок и способы его преодоления. 4. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.
2.	Национальная культура и проблемы её освоения	1. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран 2. Базовые критерии межкультурных различий по Г. Хофштеде. 3. Теория «Z» по У. Оучи 4. Базовые критерии межкультурных различий по Ф.Тромпенаарсу 5. Культурный профиль страны 6. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.
3.	Культура в сравнительном менеджменте и маркетинге	1. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни

		<p>2. Системы ценностей в национальных культурах.</p> <p>3. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений</p> <p>4. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения</p> <p>5. Культурные различия и этика</p> <p>6. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.</p>
4	Влияние культуры на стили руководства и принятия решений	<p>1. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.</p> <p>2. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.</p> <p>3. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационная политика.</p> <p>4. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой.</p> <p>5. Культурная чувствительность и кросс-культурная компетентность.</p>
5	Кросс-культурные аспекты проблемы мотивации и стимулирования персонала	<p>1. Значимость труда в различных бизнес-культурах.</p> <p>2. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.</p> <p>3. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.</p> <p>4. Национальные модели лидерства.</p> <p>5. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.</p> <p>6. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.</p>
6.	Кросс-культурные аспекты маркетинга	<p>1. Маркетинг и культура</p> <p>2. Кросс-культурные измерения маркетинга</p> <p>3. Кросс-культурные факторы результативности маркетинга</p>
7.	Страновой анализ менеджмента и маркетинга	<p>1. Понятия «ментальный», «ментальность», «менталитет».</p> <p>2. Соотношение материальных, социальных и духовных потребностей людей в разных странах и регионах мира</p>
8	Кросс-культурные конфликты и пути их разрешения.	<p>1. Причины и особенности кросс-культурных конфликтов</p> <p>2. Стратегия разрешения конфликтов</p> <p>3. Кросс-культурные конфликты в российской деловой среде</p>

4.1.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	«Кросс-культурный менеджмент» как научная и учебная	Предмет дисциплины «Кросс-культурный менеджмент». История возникновения и развития кросс-культурного менеджмента и маркетинга.

	дисциплина	
2.	Национальная культура и проблемы её освоения	Национальная культура как источник ценностей и норм. Коммуникативные особенности разных национальных культур. Кросс-культурный шок и его преодоление.
3.	Культура в сравнительном менеджменте и маркетинге	Теории культуры. Выделение базовых параметров деловых культур в исследованиях Холла, Льюиса, Хофстеде и Тромпенаарса. Кластеризация культур. Проблема конвергенции и дивергенции национальных культур. Деловая культура в разных странах (в соответствии с классификацией Хофстеде и Тромпенаарса)
4	Влияние культуры на стили руководства и принятия решений	Модели управления Фармера и Ричмена, Негандхи и Прасада. Роль кросс-культурных различий в системе ценностей, интенсивности потребностей, картине мира, процессе познания, отношении к риску, искусстве межличностного общения в формировании стиля менеджмента. Кросс-культурные особенности стиля принятия решений. Проблема лидерства в разных культурах.
5	Кросс-культурные аспекты проблемы мотивации и стимулирования персонала	Кросс-культурные различия мотивационных факторов. Соотношение культурно-странового контекста и мотивационного профиля. Мотивация и стимулирование труда. Практика стимулирования труда в разных странах.
6.	Кросс-культурные аспекты маркетинга	Исследования международной маркетинговой среды. Кросс-культурные аспекты поведения потребителей. Международная маркетинговая стратегия. Кросс-культурные аспекты решений о товаре, цене, каналах распространения. Кросскультурные коммуникации в маркетинге. Кросс-культурная реклама.
7.	Страновой анализ менеджмента и маркетинга	Менеджмент в США, Японии, странах Европы (Великобритания, Германия, Франция). Особенности российского менеджмента.
8	Кросс-культурные конфликты и пути их разрешения.	Причины и формы кросс-культурных конфликтов. Алгоритм анализа и решения кросс-культурных конфликтов (по С.П. Мясоедову)

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
--------------	--------------------------------------	---------------------------------------	---

1.	"Кросс-культурный менеджмент" как научная и учебная дисциплина	ОК-4; ПК-1; ПК-2	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование
2.	Национальная культура и проблемы её освоения	ОК-4; ПК-1; ПК-2	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование
3.	Культура в сравнительном менеджменте и маркетинге	ОК-4; ПК-1; ПК-2	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование
4.	Влияние культуры на стили руководства и принятия решений	ОК-4; ПК-1; ПК-2	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование
5.	Кросс-культурные аспекты проблемы мотивации и стимулирования персонала	ОК-4; ПК-1; ПК-2	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование
6.	Кросс-культурные аспекты маркетинга	ОК-4; ПК-1; ПК-2	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование
7.	Страновой анализ менеджмента и маркетинга	ОК-4; ПК-1; ПК-2	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование
8.	Кросс-культурные конфликты и пути их разрешения.	ОК-4; ПК-1; ПК-2	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование

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

Типовые вопросы

1. Структура национальной культуры.
 2. Опасность стереотипизации проявлений национальной культуры.
 3. Этическое кредо и правила кросс-культурного менеджмента.
 4. Вербальные и невербальные коммуникации. Вербальные коммуникации и коммуникативный шум. Кодированные речевые коммуникации.
 5. Типы невербальных коммуникаций. Паравербальные и невербальные коммуникации в национальных культурах.
 6. Понятие кросс-культурного шока. Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения. Симптомы и причины кросс-культурного шока. Фазы и преодоление кросс-культурного шока
 7. Предмет кросс-культурного менеджмента. Краткая история возникновения.
- Методы исследования.
8. Теории культуры.
 9. Классификации деловых культур: Холл.
 10. Классификации деловых культур: Льюис.
 11. Классификации деловых культур: Хофстеде.
 12. Классификации деловых культур: Тромпенаарс.

13. Понятие о "переменных" национальной культуры. Дистанция власти: диапазон власти, иерархическая вертикаль.
14. Понятие о "переменных" национальной культуры. Уровень индивидуализма: корпоративная этика, мотивация к труду.
15. Понятие о "переменных" национальной культуры. Маскулинизм-женственность: стиль ведения бизнеса, поведение человека в группе.
16. Понятие о "переменных" национальной культуры. Избегание неопределенности: формализация процедур, число уровней управления.
17. Понятие о "переменных" национальной культуры. Универсализм-конкретность.
18. Понятие о "переменных" национальной культуры. Специализация-диффузность.
19. Эмоциональные и нейтральные культуры.
20. Культуры достижений и принадлежности к группе.
21. Личное пространство и проблемы коммуникации.
22. Теоретические модели управления (Фармера-Ричмена, Негандхи-Прасада)
23. Культура и стили руководства.
24. Значение труда в различных культурах. Факторы, определяющие отношение к труду в различных культурах (религия, география, история и др.). Особенности подбора персонала, подготовки и переподготовки кадров в различных бизнес-культурах.
25. 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.
26. Применимость западных теорий мотивации в странах с неамериканско-европейскими культурными традициями. Определение понятия «организационная культура». Функции организационной культуры
27. Национальные особенности организационной культуры. Средства и методы управления в различных культурах
28. Управление изменениями и их отличия в различных национальных бизнес-культурах.
29. Кросс-культурные особенности лидерства. Кросс-культурные аспекты маркетинга.

Дискуссионные процедуры

1. Современные научные подходы и направления кросс-культурного менеджмента
2. Этническая стереотипизация как основа межэтнических отношений
3. Язык как элемент этнической культуры
4. Модель базовых культурных ориентаций в исследованиях Р.Льюиса
5. Национальные и региональные особенности менеджмента.
6. Специфика межкультурной коммуникации и способы повышения ее эффективности
7. Западные управленческие технологии и проблемы их адаптации в российских компаниях.
8. Сравнительный анализ моделей корпоративного управления в мировой экономике.
9. Взаимодействие национальной деловой и корпоративной культур
10. Национальная деловая культура как источник конкурентного преимущества и ресурс развития экономики.
11. Культурные различия и этика в международном бизнесе.
12. Специфика бизнес-культуры России.
13. Влияние национальной культуры на управление организацией
14. Роль протестантской этики в формировании американской деловой культуры.
15. Доминирующие религии в национальной деловой культуре и их влияние на особенности ведения бизнеса в стране размещения.

16. Проблемы перевода и кросс-культурных различий в международной рекламе.
17. Этноцентрический подход в управлении международной компанией: влияние на эффективность и издержки ведения бизнеса.
18. Специфика управления «мультикультурными» командами и организациями
19. Влияние национальной культуры на способность к разработке новых продуктов
20. Протестантская этика и западная деловая культура.
21. Ислам и восточная деловая культура.
22. Католицизм и его влияние на формирование западноевропейской деловой культуры.
23. Православие, его базовые ценности и их отражение в российской деловой культуре.
24. Мультикультуризм в обществе: благо или зло?
25. Актуальные проблемы и способы формирования кросс-культурной компетенции менеджеров.
26. Многообразие национальных культур и межэтнические конфликты в Европе.
27. Национальные модели переговорного процесса.
28. Невербальные национально-культурные особенности коммуникаций в бизнесе
29. «Подарочный конфликт» в бизнесе и способы его преодоления.
30. Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления.
31. Национальные особенности подбора персонала.
32. Этика и доверие в международном бизнесе.
33. Культурные контрасты в системах ценностей наций.
34. Кросс-культурная компетентность менеджера и толерантное отношение к другим культурам.
35. Система всеобщего управления качеством за рубежом и в России.

Типовые проблемно-аналитические задания

Тема 1. "Кросс-культурный менеджмент" как научная и учебная дисциплина

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 2. Национальная культура и проблемы её освоения

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 3. Культура в сравнительном менеджменте и маркетинге

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. Влияние культуры на стили руководства и принятия решений

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».

• Сравните отношение к семье, школе, работе в культурах коллективизма – индивидуализма.

• 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.

• Сравните отношение к семье, школе, работе в культурах, различающихся по параметру избегания неопределенности.

Задание 3. «Национальная деловая культура». Используя полученные знания (параметры социального поведения, теории и подходы, классификации культур и т.д.) описать деловую культуру выбранной страны. Показать зависимость национальной и деловой культуры.

Тема 5. Кросс-культурные аспекты проблемы мотивации и стимулирования персонала

Задание 1 «Мотив». 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?

Тема 6. Кросс-культурные аспекты маркетинга

Представьте, что Вы являетесь советником Ингвара Кампрада (ИКЕА).

Задание 1. 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

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.

Задание 1. 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:

- США и Канада;
- Мексика и Панама;
- Швеция и Финляндия;
- Беларусь и Польша;
- Россия и Китай;
- Южная Корея и Северная Корея (КНДР).

Тема 8. Кросс-культурные конфликты и пути их разрешения

Нарушение кросс-культурных коммуникаций обуславливает 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.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Напряженная атмосфера в учебном центре

Диспут-игра

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 тысяча 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?

Типовые тесты

1. Коммуникация - это:
 - обмен опытом между 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 тд. 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, скомпрометированности 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.

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

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до экзамена. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1.Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной

материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания- при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем

последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «*отлично*» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «*хорошо*» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «*удовлетворительно*» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1 Основная учебная литература

1. Кёппль, О. И. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / О. И. Кёппль. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 112 с. — ISBN 978-5-4486-0119-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/70266.html>

2. Рот, Ю. Межкультурная коммуникация. Теория и тренинг : учебно-методическое пособие / Ю. Рот, Г. Коптельцева. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 223 с. — ISBN 5-238-01056-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81799.html>

6.2 Дополнительная учебная литература:

1. Белая, Е. Н. Межкультурная коммуникация. Поиски эффективного пути : учебное пособие / Е. Н. Белая. — Омск : Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2016. — 312 с. — ISBN 978-5-7779-1974-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/59614.html>

2. Найджел, Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 521500 «Менеджмент» и специальностям 350400 «Связи с общественностью», 350700 «Реклама» / Холден Дж. Найджел ; перевод Б. Л. Ерёмин. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 384 с. — ISBN 5-238-00886-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81604.html>

3. Евсеева, О. А. Международный менеджмент : учебное пособие / О. А. Евсеева, С. А. Евсеева. — СПб. : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-7422-6288-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83323.html>

6.3 Периодические издания

1. Экономика и современный менеджмент: теория и практика — <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>

2. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент — <http://www.iprbookshop.ru/59554.html>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. <http://www.iprbookshop.ru> – электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) - электронная библиотека по всем отраслям знаний
2. www.zipsites.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.
3. www.elibrary.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.
4. www.big.library.info – большая электронная библиотека.
5. <https://www.cfin.ru/> - «Корпоративный менеджмент»: бизнес-портал
6. <http://www.geerthofstede.n> – персональный сайт Гирта Хофстеде

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

9. *Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)*

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

10. *Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)*

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

11. *Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины*

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;

- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- круглый стол;
- дискуссия.

11.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентами-инвалидами и студентами с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

