

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

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные	-	ПК-6
Профессиональные		ПК-8

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-6	Способен организовывать взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам управления рисками с точки зрения критериев качества, определяемыми выбранными подходами	ПК 6.2. Оценивает предпринимательскую деятельность и выявляет критерии качества в развитии предприятия ПК 6.3. Выявляет взаимосвязи проектов с точки зрения выработки управленческих решений в современных условиях рынка
ПК-8	Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	ПК 8.2. Применяет современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач ПК 8.3. Разрабатывает модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-6		

	- основные теории мотивации, лидерства и власти; - содержание современных теорий кросс-культурного менеджмента	- оценивать предпринимательскую деятельность и выявляет критерии качества в развитии предприятия - выявлять взаимосвязи проектов с точки зрения выработки управленческих решений в современных условиях рынка - использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	- 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 - навыками проведения аудита человеческих ресурсов - навыками осуществления диагностики организационной культуры.
Код компетенции	ПК-8		
	- сущность, структуру и динамику конфликта, - основы социальной психологии, психологии межличностных отношений, психологии больших и малых групп. - особенности разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	- применять навыки формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности - применять современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач	- навыками разработки модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах - методами формирования организационной культуры; - навыками создания благоприятных условий для эффективного управления с учетом культурных особенностей участников социального взаимодействия

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» относится к дисциплине по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, дисциплина по выбору учебного плана ОПОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как «Теория менеджмента», «Управление человеческими ресурсами», «Бизнес-коммуникации».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: информационно-аналитический, организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Менеджмент организации.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	5 /180	5 /180	5 /180
Контактная работа:			
Занятия лекционного типа	32	16	4
Занятия семинарского типа	32	16	14
Промежуточная аттестация: экзамен	36	27	18
Самостоятельная работа (СРС)	80	121	144

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

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1 Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самост оятельн ая работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практи ческие занятия	Семи нары	Лабора торны е раб.	Ины е зая тия	
1.	"Кросс-культурный менеджмент" как научная и учебная дисциплина	4		4				10
2.	Национальная культура и проблемы её освоения	4		4				10
3.	Культура в сравнительном менеджменте и маркетинге	4		4				10

4.	Влияние культуры на стили руководства и принятия решений	4		4				10
5.	Кросс-культурные аспекты проблемы мотивации и стимулирования персонала	4		4				10
6.	Кросс-культурные аспекты маркетинга	4		4				10
7.	Страновой анализ менеджмента и маркетинга	4		4				10
8.	Кросс-культурные конфликты и пути их разрешения	4		4				10
	Промежуточная аттестация	36						
	Итого	32		32				80

6.1.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самост оательн ая работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		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	2		2				15
2.	Национальная культура и проблемы её освоения	2		2				16
3.	Культура в сравнительном менеджменте и маркетинге	2		2				17
4.	Влияние культуры на стили руководства и принятия решений	2		2				17
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				17
	Промежуточная аттестация	18						
	Итого	16		16				130

6.1.3. Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самост оательн ая работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практи ческие занятия	Семи нары	Лабор аторн ые раб.	Иные занятия	
1.	"Кросс-культурный менеджмент" как научная и учебная дисциплина	1		1				18
2.	Национальная культура и проблемы её освоения	1		1				18
3.	Культура в сравнительном менеджменте и маркетинге	1		2				18
4.	Влияние культуры на стили руководства и принятия решений	1		2				18
5.	Кросс-культурные аспекты проблемы мотивации и стимулирования персонала			2				18
6.	Кросс-культурные аспекты маркетинга			2				18
7.	Страновой анализ менеджмента и маркетинга			2				18
8.	Кросс-культурные конфликты и пути их разрешения			2				18
	Промежуточная аттестация	18						
	Итого	4		14				144
	Всего	180						

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 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)

6.2.2 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 2. Системы ценностей в национальных культурах. 3. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений 4. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения 5. Культурные различия и этика 6. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.
4	Влияние культуры на стили руководства и принятия решений	1. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем. 2. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами. 3. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационная политика. 4. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой. 5. Культурная чувствительность и кросс-культурная компетентность.
5	Кросс-культурные аспекты проблемы мотивации и стимулирования персонала	1. Значимость труда в различных бизнес-культурах. 2. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности. 3. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах. 4. Национальные модели лидерства. 5. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. 6. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
6.	Кросс-культурные аспекты маркетинга	1. Маркетинг и культура 2. Кросс-культурные измерения маркетинга 3. Кросс-культурные факторы результативности маркетинга

7.	Страновой анализ менеджмента и маркетинга	1. Понятия «ментальный», «ментальность», «менталитет». 2. Соотношение материальных, социальных и духовных потребностей людей в разных странах и регионах мира
8	Кросс-культурные конфликты и пути их разрешения.	1. Причины и особенности кросс-культурных конфликтов 2. Стратегия разрешения конфликтов 3. Кросс-культурные конфликты в российской деловой среде

6.2.3

Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
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)
---	--	---

7. Текущий контроль по дисциплине (модулю) в рамках учебных занятий

В рамках текущего контроля преподаватель самостоятельно может проводить следующие мероприятия:

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	"Кросс-культурный менеджмент" как научная и учебная дисциплина	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
2.	Национальная культура и проблемы её освоения	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
3.	Культура в сравнительном менеджменте и маркетинге	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
4.	Влияние культуры на стили руководства и принятия решений	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
5.	Кросс-культурные аспекты проблемы мотивации и стимулирования персонала	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
6.	Кросс-культурные аспекты маркетинга	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
7.	Страновой анализ менеджмента и маркетинга	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
8.	Кросс-культурные конфликты и пути их разрешения.	Опрос, проблемно-аналитические задания, дискуссии, диспут-игра, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи

	задачи
--	--------

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

8.1 Основная учебная литература

1. Божков, Ю. Н. Международный менеджмент : учебное пособие / Ю. Н. Божков, А. С. Трошин, Т. А. Дубровина. — Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2023. — 151 с. — ISBN 978-5-361-01298-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/145260.html>

8.2 Дополнительная учебная литература:

1. Кросс-культурный менеджмент : учебник / Е. П. Костенко, С. В. Бутова, И. П. Маличенко [и др.]. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2021. — 304 с. — ISBN 978-5-9275-3986-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121911.html>

2. Чернов, А. В. Деловые коммуникации в международном менеджменте : учебное пособие / А. В. Чернов, В. А. Чернова. — Москва : Российский университет дружбы народов, 2019. — 79 с. — ISBN 978-5-209-08884-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/104198.html>

5. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / Д. В. Запорожец, А. В. Назаренко, Д. С. Кенина [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 87 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/92982.html>

2. 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 // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/70266.html>

8.3. Периодические издания

1. Вестник Московского университета. Серия 24. - www.iprbookshop.ru/59554.html

2. Российский экономический интернет журнал – <https://www.e-rej.ru>

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

1. электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) - электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>

2. www.elibrary.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.

3. <https://www.cfin.ru/> - «Корпоративный менеджмент»: бизнес-портал

4. <https://geerthofstede.com> - персональный сайт Гирта Хофстеде

10. 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций. 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.

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

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным

кодом;

4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);

5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);

6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

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

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. 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.

13.2. 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.*

13.3. 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.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

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

1. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные	-	ПК-6
Профессиональные		ПК-8

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-6	Способен организовывать взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам управления рисками с точки зрения критериев качества, определяемыми выбранными подходами	ПК 6.2. Оценивает предпринимательскую деятельность и выявляет критерии качества в развитии предприятия ПК 6.3. Выявляет взаимосвязи проектов с точки зрения выработки управленческих решений в современных условиях рынка
ПК-8	Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	ПК 8.2. Применяет современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач ПК 8.3. Разрабатывает модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-6		

	- основные теории мотивации, лидерства и власти; - содержание современных теорий кросс-культурного менеджмента	- оценивать предпринимательскую деятельность и выявляет критерии качества в развитии предприятия - выявлять взаимосвязи проектов с точки зрения выработки управленческих решений в современных условиях рынка - использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	- 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 - навыками проведения аудита человеческих ресурсов - навыками осуществления диагностики организационной культуры.
Код компетенции	ПК-8		
	- сущность, структуру и динамику конфликта, - основы социальной психологии, психологии межличностных отношений, психологии больших и малых групп. - особенности разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных	- применять навыки формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности - применять современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач	- навыками разработки модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах - методами формирования организационной культуры; - навыками создания благоприятных условий для эффективного управления с учетом культурных особенностей участников социального

	коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде		взаимодействия
--	--	--	----------------

3.2.Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценив ания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО /ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков

		- выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ НЕ ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

При ответе на вопросы в рамках прохождения промежуточной аттестации (зачет/зачет с оценкой/экзамен) допускается вольная формулировка ответа, по смыслу раскрывающая содержание ответа, указанного в фонде оценочных средств, в качестве верного ответа.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

ТЕСТИРОВАНИЕ

ПК-6

1. Изучение поведения людей, представляющих разные культуры и работающих вместе в одной организационной среде – это:

А. Инновационный менеджмент;

Б. Кросс-культурный менеджмент;

В. Сравнительный менеджмент;

Г. Международный менеджмент.

Ответ: Б. Кросс-культурный менеджмент;

2. При высоком значении индекса мужественности решающее значение имеет такая ценность как:

А. качество жизни;

Б. материальные ценности;

В. забота о других;

Г. хорошая рабочая атмосфера.

Ответ: Б. материальные ценности;

3. Низкое значение индекса индивидуализма означает, что

А. каждый член общества должен заботиться о себе и своей семье,

Б. работник участвует в делах организации на основе существующих моральных норм,

В. работник ожидает от организации защиты своих интересов,

Г. политика и практика менеджмента одинакова по отношению ко всем работникам.

Ответ: Б. работник участвует в делах организации на основе существующих

моральных норм, В. работник ожидает от организации защиты своих интересов

4. Отметить верное утверждение:

А. американская деловая культуры является примером высококонтекстной культуры;

Б. японская деловая культуры является примером высококонтекстной культуры;

В. американская деловая культуры является примером высококонтексной культуры, а японская примером низкоконтекстной культуры;

Г. японская деловая культуры является примером низкоконтекстной культуры;

Ответ: Б. японская деловая культуры является примером высококонтекстной культуры;

5. Вовлечённость в несколько дел одновременно характерна для:

А. монохромных культур;

Б. полихромных культур;

В. низкоконтекстных культур;

Г. высококонтекстных культур.

Ответ: Б. полихромных культур;

6. Для представителей полихронных культур характерно:

А. концентрация на работе;

Б. строгое выполнение плана;

В. часто и просто осуществляемые краткосрочные контакты;

Г. делает несколько дел одновременно.

Ответ: В. часто и просто осуществляемые краткосрочные контакты;

Г. делает несколько дел одновременно

7. Национальные культуры отличаются (по Г. Хофстеде) по следующим измерениям:

А. индивидуализм и коллективизм;

Б. наличие и быстрота обратной связи;

В. мужественность и женственность;

Г. универсализм и партикуляризм

Ответ: А. индивидуализм и коллективизм; В. мужественность и женственность;

8. Какие признаки характерны для культуры с высоким индексом индивидуализма?

А. причастность к организации основывается на рациональных мотивах;

Б. причастность к организации основывается на морали;

В. акцент делается на частную инициативу и достижения, идеалом является лидерство;

Г. идентичность основывается на принадлежности к социальной группе.

Ответ: В. акцент делается на частную инициативу и достижения, идеалом является лидерство;

9. С низкими значениями индекса избегания неопределенности связаны следующие ассоциации:

А. предпочитается открытое проявление эмоций;

Б. люди недовольны, избытком правил и инструкций;

В. людям нравится творческое решение проблем;

Г. готовность идти на риск;

Д. мотивация на достижение, самоуважение и соучастие.

Ответ: Г. готовность идти на риск;

10. Низкий индекс избегания неопределенности формирует приоритетность следующей потребности:

А. самореализации и достижения;

Б. физиологической;

В. безопасности;

Г. сопричастности.

Ответ: В. безопасности

11. Высокий индекс избегания неопределенности формирует приоритетность следующей потребности:

А. самореализации и достижения;

Б. физиологическая;

В. безопасности;

Г. сопричастности.

Ответ: В. безопасности;

12. При высоком индексе мужественности мотивационными ориентирами являются:

А. потребность в успехе;

Б. потребность в благосостоянии;

В. карьерный рост;

Г. достижение и успех;

Д. потребность в хороших отношениях с коллегами, руководством.

Ответ: В. карьерный рост;

13. С высокими значениями индекса мужественности связаны следующие ассоциации:

А. выражение эмоций является слабостью, мешающей эффективному бизнесу.

- Б. мужчины занимают все главные посты в организации;**
В. для хорошего менеджера характерны настойчивость и решительность;
 Г. интересы организации служат поводом для вмешательства в личную жизнь.
Ответ: А. выражение эмоций является слабостью, мешающей эффективному бизнесу;
Б. мужчины занимают все главные посты в организации;
В. для хорошего менеджера характерны настойчивость и решительность

14. Укажите социальные характеристики, присущие культуре «мужественных» стран:
А. акцент делается на конкуренцию и высокие результаты даже среди друзей;
Б. карьера и материальное благополучие являются основными показателями успеха;
 В. поддержание хороших отношений с окружающими;
 Г. люди работают для того, чтобы жить.
Ответ: А. акцент делается на конкуренцию и высокие результаты даже среди друзей;
Б. карьера и материальное благополучие являются основными показателями успеха

15. Какие потребности присущи людям в культурах с высоким индексом индивидуализма?
А. предпочтение отдается соревнованию и конкуренции;
Б. приветствуется умение самостоятельно принимать решения;
 В. люди не проявляют эмоциональной зависимости от организации;
 Г. личные взаимоотношения всегда важнее поставленной задачи;
 Д. социальные нормы и обязанности определяются группой.
Ответ: А. предпочтение отдается соревнованию и конкуренции;
Б. приветствуется умение самостоятельно принимать решения

Задание на соответствие.

Задание 1. Установите соответствие между вопросами и ответами:

	Вопрос		Ответ
1	Лексические единицы исходного языка, не имеющие регулярных (словарных) соответствий в языке перевода	А	Коммуникация
2	Общение при помощи жестов и других движений	Б	Деловая культура
3	Реализация культурных особенностей нации в бизнесе	В	Бессловесное общение
4	Обмен информацией между индивидами посредством общей системы символов	Г	Безэквивалентная лексика

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3	4

Ответ: 1Г, 2В, 3Б, 4А

Задание 2. Установите соответствие между вопросами и ответами:

	Вопрос		Ответ
1	Лексика	А	все средства общения за исключением языковых
2	Менталитет	Б	совокупность слов, словарный запас языка.

3	Невербальные средства коммуникации	В	совокупность различных человеческих психических свойств и качеств, а также особенностей их проявления
4	Культурный шок	Г	состояние растерянности, беспомощности, вызванное потерей обычных ценностных ориентиров и неспособностью поступать правильно, адекватно внешней среде.

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3	4

Ответ: 1Б, 2В, 3А, 4Г.

ПК-8

1. При коммуникации сообщение бедно и часто неопределённо ...

А. в низкоконтекстных культурах;

Б. в высококонтекстных культурах;

В. в традиционных культурах;

Г. в развитых культурах.

Ответ: Б. в высококонтекстных культурах

2. Если в конфликтной ситуации действия обвиняемого рассматриваются с точки зрения установленных норм или в рамках определённой ситуации, то речь идёт о:

А. высококонтекстной культуре;

Б. низкоконтекстной культуре

В. традиционной культуре;

Г. развитой культуре

Ответ: А. высококонтекстной культуре;

3. Никогда не перебивают партнёров в процессе переговоров представители:

А. моноактивных культур;

Б. реактивных культур;

В. полиактивных культур;

Г. реактивных и полиактивных культур.

Ответ: Б. реактивных культур;

4. Ваш деловой партнер принадлежит к моноактивной культуре, если он характеризуется тем, что...

А. в споре опирается на логику, редко перебивает,

Б. избегает конфронтации, никогда не перебивает,

В. в споре эмоционален, часто перебивает;

Г. активно дискутирует.

Ответ: А. в споре опирается на логику, редко перебивает,

Б. избегает конфронтации, никогда не перебивает

5. Для культуры «Эйфелева башня» характерно:

А. определение роли каждого человека;

Б. жесткая субординация;

В. высококонтекстная коммуникация;

Г. готовность к изменениям.

Ответ: А. определение роли каждого человека

6. Для какого типа культуры характерна ориентация на задачу?

А. «Семья»

Б. «Эйфелева башня»

В. «Инкубатор»

Г. «Управляемая ракета».

Ответ: Г. «Управляемая ракета»

7. «Семья» как тип корпоративной культуры характерен скорее всего для:

А. Германии;

Б. Великобритании

В. Италии;

Г. Швеции.

Ответ: В. Италии

8. Какую из европейских стран Р. Льюис отнёс к странам с реактивной деловой культурой?

А. Германию;

Б. Францию;

В. Испанию;

Г. Финляндию.

Ответ: Г. Финляндию

9. Отметить верное утверждение:

А. американская деловая культуры является примером высококонтекстной культуры;

Б. японская деловая культуры является примером низкоконтекстной культуры;

В. немецкая деловая культуры является примером высококонтекстной культуры, а японская примером низкоконтекстной культуры;

Г. немецкая деловая культуры является примером низкоконтекстной культуры;

Ответ: Г. немецкая деловая культуры является примером низкоконтекстной культуры

10. Высокий статус диплома, полученного по итогам образования важен скорее всего для работодателя из:

А. Японии;

Б. Германии;

В. США;

Г. Франции.

Ответ: В. США

11. Что характерно для культуры скандинавских стран?

А. предпочитается открытое проявление эмоций;

Б. люди недовольны, избытком правил и инструкций;

В. людям нравится творческое решение проблем;

Г. готовность идти на риск

Ответ: Г. готовность идти на риск

12. Какие признаки характерны для американской модели менеджмента?

А. превосходство индивида над группой, приветствуется независимость;

Б. коллективная ответственность;

В. приветствуется умение скрывать своё честолюбие, не показывать силу и влияние как руководителя;

Г. коллективизм.

**Ответ: А. превосходство индивида над группой, приветствуется независимость;
В. приветствуется умение скрывать своё честолюбие, не показывать силу и влияние как руководителя**

13. Примером какой корпоративной культуры являются фирмы Mercedes, BMW?

А. «Семья»;

Б. «Эйфелева башня»;

В. «Инкубатор»;

Г. «Управляемая ракета».

Ответ: Б. «Эйфелева башня»

14. К классификации деловых культур по Р. Льюису относятся:

А. моноактивные культуры;

Б. полиактивные культуры;

В. реактивные культуры;

Г. мегаактивные культуры.

Ответ: А. моноактивные культуры; Б. полиактивные культуры; В. реактивные культуры

15. К классификации деловых культур по Э. Холлу относятся:

А. низкоконтекстные и высококонтекстные культуры

Б. индивидуализм и коллективизм

В. монохромные и полихромные культуры

Г. мужественность и женственность

Ответ: А. низкоконтекстные и высококонтекстные культуры; В. монохромные и полихромные культуры

Задание на соответствие. Установите соответствие между вопросами и ответами:

	Вопрос		Ответ
1	Культура, в которой частная и публичная жизнь чётко разделены и не могут смешиваться ни при каких обстоятельствах.	А	Этнокультурный стереотип
2	Культуры, ориентированные, прежде всего, на процедуры взаимодействия людей, демонстрацию вежливости и уважения к точке зрения другого человека.	Б	Фразеология
3	Учение о синтаксических особенностях и оборотах речи, свойственных какому-либо языку	В	Реактивные культуры
4	Обобщённое представление о типичных чертах какого-либо народа.	Г	Низкоконтекстный тип культуры

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3	4

Ответ: 1Г, 2В, 3Б, 4А

	Вопрос		Ответ
--	--------	--	-------

1	Этнокультурный автостереотип	А	столкновение, противоречие, конфликт взглядов, интересов, стремлений.
2	Полиактивные культуры	Б	обобщённое представление народа о самом себе
3	Коллизия	В	культуры, ориентированные, прежде всего, на человека.
4	Индивидуализм	Г	характеристика общества, в котором связь между индивидами незначительна, каждый заботится, прежде всего, о себе и своей семье

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3	4

Ответ: 1Б, 2В, 3А, 4Г.