Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 25.09.2023 14:33:07
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
/Московский Политех/

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета экономики и управления
А.В. Назаренко
«__» 30.05 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Кросс-культурный менеджмент»

Направление подготовки
38.03.02 «Менеджмент»

Образовательная программа
«Управление бизнес-процессами»

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очная, очно-заочная

Москва, 2022

1. Цели освоения дисциплины

Рабочая программа актуализирована в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.04.2017 №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программа высшего образования – программа бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

К **основным целям** дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» следует отнести освоение технологий управления культурным разнообразием в условиях экономической глобализации и разработка технологий управления, успешно действующих в различных культурах с целью предотвращения межкультурных конфликтов. К **основным задачам** освоения дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» следует отнести:

- сформировать представление о сущности кросс-культурного менеджмента: целях, задачах, инструментах;

- приобретение навыков использования опыта кросс-культурного менеджмента в деятельности российских организаций, сфер деятельности;

- овладение технологией планирования и организации мероприятий по реализации стратегии кросс-культурного менеджмента.

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» относится к числу части дисциплин по выбору цикла (Б1.1) образовательной программы бакалавриата. Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» взаимосвязана логически и содержательно-методически со следующими дисциплинами ОП:

В базовой части цикла (Б1.1):
- Основы менеджмента;
- Управление персоналом;
- Международный менеджмент.

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

В результате освоения дисциплины у выпускника должна быть сформирована следующая универсальная компетенция

Наименование категории (группы) универсальной компетенции	Код и наименование универсальной компетенции	Код и содержание индикатора достижения компетенции
Межкультурное взаимодействие	**УК-5** – Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте	ИУК-5.1. Анализирует и интерпретирует события, современное состояние общества, проявления его межкультурного разнообразия в социально-историческом, этическом и философском контекстах ИУК-5.2. Осознает систему общечеловеческих ценностей, понимает значение для развития цивилизаций исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, а также мировых религий, философских и этических учений ИУК-5.3. Взаимодействует с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции

Структура и содержание дисциплины

Разделы дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» изучаются на втором курсе в третьем семестре.

Общая трудоемкость дисциплины составляет: для **очной формы** - 2 зачетные единицы, т.е. **72** академических часа (из них 18 часов - лекции, семинары и практические занятия - 18 часов, самостоятельная работа студентов – 36 часов, форма контроля- зачет).

для очно-заочной формы - 2 зачетные единицы, т.е. **72** академических часа (из них 8 часов- лекции, семинары и практические занятия - 10 часов, самостоятельная работа студентов – 54 часа, форма контроля- зачет).

Структура и содержание дисциплины «Международный менеджмент» по срокам и видам работы отражены в Приложении.

Структура и содержание дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» по срокам и видам работы отражены в Приложении.

Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Причины нарушения кросс-культурных коммуникаций

Современные тенденции развития международного бизнеса. Глобализация экономики и расширение международного делового сотрудничества. Кросс-культурный менеджмент как отрасль знания и особый вид деятельности. Эволюция представлений о кросс-культурном менеджменте: от управления культурными различиями к когнитивному менеджменту в условиях глобализирующейся мировой экономики. Кросс-культурный менеджмент как учебная дисциплина. Цели и задачи курса, его взаимосвязь с другими учебными дисциплинами. Методологические принципы кросс-культурного менеджмента.

Тема 2. Определение понятия культуры. Функции культуры в обществе. Исследование феномена культуры

Кросс-культурные коммуникации и факторы, на них влияющие. Этические аспекты межкультурных коммуникаций. Этноцентризм, ксенофобия, стереотипы и предрассудки. Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения. Вербальные и невербальные коммуникации, их взаимосвязь с культурой. Повышение эффективности коммуникаций. Бизнес-протокол и этикет в глобальном масштабе. Особенности ведения деловых переговоров в условиях различных культур.

Тема 3. Основные параметры культуры. Особенности национальных культур

Кросс-культурные коммуникации и факторы, на них влияющие. Этические аспекты межкультурных коммуникаций. Этноцентризм, ксенофобия, стереотипы и предрассудки. Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения. Вербальные и невербальные коммуникации, их взаимосвязь с культурой. Повышение эффективности коммуникаций. Бизнес-протокол и этикет в глобальном масштабе. Особенности ведения деловых переговоров в условиях различных культур.

Тема 4. Уровни изучения культуры. Виды артефактов. Провозглашаемые ценности и убеждения. Базовые представления

Модели кросс-культурного поведения в бизнесе и типы национальных деловых культур. Принципы эволюционного подхода Т. Парсона и Э. Шиллза. Параметры деловой культуры: отношение к времени, отношение к природе, межличностные отношения, отношение к информации, отношение к власти. Концепция национально-культурных различий Г.Хофстеде: коллективизм и индивидуализм, высокая и низкая дистанции власти, мужественность и женственность, избежание неопределенности. Концепции культуры в организационных исследованиях Ф.Тромпенаарса, Э.Холла, Э.Шейна, Р.Льюиса. 5. Воздействие национальной деловой культуры на управление компанией и людьми. Типы корпоративных культур Культура и

Тема 5. Модели анализа культуры

Влияние культуры на стратегию и структуру компании, модели организационного поведения, управления и лидерства. Подход Ф. Тромпенаарса и Хэмпдэна-Тернера к классификации моделей организационных (управленческих) культур. Эгалитарные и иерархические, формальные и неформальные, ориентированные на личность и на результат организационные культуры

Тема 6. Российские поведенческие стереотипы на шкале ценностей

Сущность кросс-культурных конфликтов и причины их возникновения. Особенности 6 организацией конфликтов, возникающих в деятельности международных корпораций в России и российских компаний, работающих с зарубежными партнерами. Методы диагностики и анализа конфликтов. Структура конфликта: ценности, отношения, информация, интересы. Подходы к разрешению кросс-культурных конфликтов. Повышение эффективности внешних и внутренних деловых коммуникаций, осуществляемых в условиях кросс- культурного взаимодействия. Развитие навыков кросс-культурной компетентности.

Тема 7. Воздействие национальной культуры на систему управления. Влияние национальной культуры на организационные процессы

Россия в системе мировых культур. Национальные особенности российской деловой культуры, факторы, ее определяющие. Становление обычаев делового оборота в период перехода к рыночным отношениям. Современные особенности делового общения, характерные для России. Российская модель управления: существует ли особый тип менеджмента, эффективный для России? Россиянин — менеджер, россиянин — наемный работник. Национальный менталитет как источник сравнительных преимуществ в условиях глобальной конкуренции

Тема 8. Эффективность межкультурных переговоров: стили организации и проведения.

Переговоры как форма деловых коммуникаций. Переговоры как универсальный и эффективный механизм разрешения конфликтов. Географические, национальные, конфес- сиональные, региональные культурные традиции, влияющие на эффективность перего- ворного процесса. Ментальные различия представителей различных типов деловых куль- тур как фактор переговоров. Вербальные и невербальные формы коммуникации в качестве важных элементов деловых переговоров.

Тема 9. Алгоритм анализа и решения кросс-культурных конфликтов. Кросс-культурный шок

Стереотипы и коммуникативные барьеры в мультикультурных организациях. Поведение руководителей и стили руководства, принятие решений. Стратегии поведения в поликультурных организациях. Кросс-культурные навыки, навыки коммуникации и партнерских отношений в многокультурной среде, открытость, инициатива.

План семинарских занятий

Семинар 1. Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями Необходимость изучения кросскультурного менеджмента. Его предмет, цели, методы и задачи. Основные направления и актуальные проблемы. Изучение межэтнических отношений и выявление возможных очагов межэтнической напряженности. Индивидуальные различия как основа межгрупповых конфликтов. Кросскультурный шок и способы его преодоления.

Вопросы для обсуждения:

1. Кросс-культурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения.

2. Основные направления и актуальные проблемы кросскультурного менеджмента.

Семинар 2. Управление межкультурными различиями. Специфика профессиональной деятельности и подготовки менеджеров, работающих в ситуациях межкультурного взаимодействия. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.

Вопросы для обсуждения:

1. Кросскультурный шок и способы его преодоления.

2. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.

Семинар 3. Концепция деловой культуры в международной системе координат Проблемы адекватного определения и «измерения». Понятие деловой культуры, ее элементы. Уровни культуры: глобальный, кластерный, национальный, корпоративный. Их взаимодействие.

Вопросы для обсуждения:

1.Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни

2. Системы ценностей в национальных культурах.

Семинар 4. Неоднородность культурного пространства: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры. Сила культуры и факторы ее определяющие. Различия в подходах к изучению культуры: культурные универсалии и системы ценностей в зависимости от национальной принадлежности и типа личности (Д.Мэрдок, Дж.Рокич, Оллпорт, Вернон, Линдзи).

Вопросы для обсуждения:

1. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений

2. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения

Семинар 5. Система ценностей как детерминанта поведения. Верования и ценностные ориентации как основа кросс-культурных сопоставлений (С.Иошимури, У.Нойман). Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных

ориентаций. Культурные контрасты в системах ценностей наций (на примере американской, японской и арабской культур).

Вопросы для обсуждения:

1. Культурные контрасты в системе американской культуры.

2. Культурные контрасты в системе японской культуры.

3. Культурные контрасты в системе арабской культуры

Семинар 6. Культурные различия и этика. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения (системный подход по Дж.Миллеру) и национально-этнический фактор в деловых культурах. Понятие, сущность и функции стереотипов. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма. Стереотипизация и повышение эффективности межэтнического взаимодействия.

Вопросы для обсуждения:

1.Культурные различия и этика

2.Этническая стереотипизация.

3. Явление этноцентризма.

Семинар 7. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран. Факторы, воздействующие на формирование национальной культуры. Социальные ориентации и их влияние на различие национальных культур (Г.Лейн, Дж.Дистефано). Базовые критерии межкультурных различий (Г.Хофштеде, Ф.Тромпенарс).

Вопросы для обсуждения:

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.Тромпенарсу

Семинар 8 Проблемы и возможности синергии национальных культур (теория «Z» по У.Оучи). Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера. Классификация переменных национальной культуры. Воздействие культуры нации на организацию. Культурный Образовательная программа отдельных стран. Критериальная база международных сопоставлений.

Вопросы для обсуждения:

5.Культурный Образовательная программа страны

6.Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.

Семинар 9. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте Коммуникации и межличностные отношения. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.

Вопросы для обсуждения:

1. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры.

2. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.

Семинар 10. Зависимость коммуникации от национально-культурного контекста. Этнические основания и взаимосвязи языка, мышления и культуры. Роль языка в межэтническом общении. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры. Переменные бизнес-культуры и их воздействие на коммуникацию. Культурный шум. Обучение международным коммуникациям и управление ими.

Вопросы для обсуждения:

1. Этнические символы и «подарочные конфликты» в межкультурном взаимодействии.

2. Условия эффективной межкультурной коммуникации.

Семинар 11. Влияние культуры на процесс переговоров. Организация подготовки и проведения переговоров с учетом поведенческих особенностей в деловых культурах различных стран. Сравнение стилей ведения переговоров. Управление переговорным процессом. Развитие культурной восприимчивости. Национально-культурная корректность.

Вопросы для обсуждения:

1. Условия эффективной межкультурной коммуникации.

2. Влияние культуры на процесс переговоров.

3. Модели ведения переговоров.

Семинар 12. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте Национальная культура и управление организацией. Организационная и национальная культура. Стратегия, структура и культура организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие

2. Классификационные критерии корпоративных культур

Семинар 13. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие. Классификационные критерии корпоративных культур. Эгалитарные и иерархические культуры. Модели корпоративных культур, их характерные особенности и сравнительный анализ.

Вопросы для обсуждения:

1. Уровень, тип экономического развития и модель корпоративной культуры: проблемы востребованности и соответствия.

2. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур

Семинар 14. Мотивация и стили лидерства в различных странах Значимость труда в различных бизнес-культурах. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах. Мотивация культурно-разнородного персонала. Национальная специфика продвижения, подготовки и переподготовки кадров.

Вопросы для обсуждения:

1. Значимость труда в различных бизнес-культурах.

2. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.

3. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.

Семинар 15. Характеристики национальных стилей лидерства. Западный и восточный варианты организации власти. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.

Вопросы для обсуждения:

1. Национальные модели лидерства.

2. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.

3. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.

Семинар 16. Управление человеческими ресурсами в международном контексте Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами: институциональные, культурные, экономические факторы и факторы трудовых затрат.

Вопросы для обсуждения:

1. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.

2. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.

Семинар 17. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационная политика.

Вопросы для обсуждения:

1. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой.

2. Развитие навыков, необходимых для успешного межкультурного взаимодействия.

Семинар 18. Культурная чувствительность и кросс-культурная компетентность.

Вопросы для обсуждения:

Вопросы для обсуждения:

1. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационная политика.

2. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой.

3. Культурная чувствительность и кросс-культурная компетентность.

5. Образовательные технологии.

Методика преподавания дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

– лекции;

– подготовка к выполнению семинарских занятий;

– обсуждение докладов по дисциплине;

– организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме контрольных работ, устного опроса.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают вопросы для контроля освоения обучающимися разделов дисциплины, доклады, контрольная работа, зачёт.

Образцы контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля, вопросы к зачёту приведены в Приложении.

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

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают темы докладов, устный опрос, зачет.

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины.

При выполнении текущего контроля возможно использование тестового материала. Образцы контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля приведены в приложении. При реализации программы бакалавриата организация вправе применять электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. Все материалы размещаются в СДО Московского Политеха. Предусмотрено использование ЭОР по дисциплине. (https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=9589).

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

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируется следующая компетенция:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-5	Способностью воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

В процессе освоения образовательной программы данная компетенция, в том числе её отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-5 - Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте

Показатель	Критерии оценивания			
	2	**3**	**4**	**5**
ИУК-1.1: Знать сущность, структуру межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное представление о структуре национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование, отличительных особенностях ведущих бизнес-культур, о многообразии и специфике реализации функций управления в деловых культурах различных стран и их влиянии на конкуренто-способность.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие представлений о структуре национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование, отличительных особенностях ведущих бизнес-культур, о многообразии и специфике реализации функций управления в деловых культурах различных стран и их влиянии на конкуренто-способность. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие представление о структуре национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование, отличительных особенностях ведущих бизнес-культур, о многообразии и специфике реализации функций управления в деловых культурах различных стран и их влиянии на конкурентоспособность. Но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие представление о структуре национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование, отличительных особенностях ведущих бизнес-культур, о многообразии и специфике реализации функций управления в деловых культурах различных стран и их влиянии на конкурентоспособность.
ИУК-1.2: Уметь воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и

		контексте Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	контексте Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	философском контексте Свободно оперирует приобретенным и умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ИУК-1.3: Владеть способностью воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет методологическими и методическими навыками систематического анализа деловой культуры и ее влияния на реализацию функций управления	Обучающийся владеет методологическими и методическими навыками систематического анализа деловой культуры и ее влияния на реализацию функций управления. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет методологическими и методическими навыками систематического анализа деловой культуры и ее влияния на реализацию функций управления. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет методологическими и методическими навыками систематического анализа деловой культуры и ее влияния на реализацию функций управления. Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом

экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» (доклад, контрольная работа, устный опрос).

Фонды оценочных средств представлены в Приложении к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Кросс-культурный менеджмент»

а) основная литература:

1 *Мясоедов, С. П.* Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489087

б) дополнительная литература:

1 Теория межкультурной коммуникации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под редакцией Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 265 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00365-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489699

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- Офисные приложения, Microsoft Office 2013 (или ниже) – Microsoft Open License. Лицензия № 61984042

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитория для лекционных и семинарских занятий общего фонда. Столы учебные со скамьями, аудиторная доска, переносной мультимедийный комплекс (проектор, проекционный экран, ноутбук). Рабочее место преподавателя: стол, стул.

9. Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине могут использоваться электронные мультимедийные презентации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. На интерактивных занятиях студенты должны проявлять активность.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельной темы учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по определяется учебным планом. При самостоятельной работе студент взаимодействует с рекомендованными материалами при участии преподавателя в виде консультаций. Для выполнения самостоятельной работы предусмотрено Методическое обеспечение. Электронно-библиотечной система (электронная библиотека) университета обеспечивает возможность индивидуального доступа каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

10.Методические рекомендации для преподавателя

(Методические рекомендации по составлению презентаций)

Презентация (от английского слова - представление) – это набор цветных картинок-слайдов на определенную тему, который хранится в файле специального формата с расширением PP. Термин «презентация» (иногда говорят «слайд-фильм») связывают, прежде всего, с информационными и рекламными функциями картинок, которые рассчитаны на определенную категорию зрителей (пользователей).

Мультимедийная компьютерная презентация – это:

- динамический синтез текста, изображения, звука;
- самые современные программные технологии интерфейса;

- интерактивный контакт докладчика с демонстрационным материалом;
- мобильность и компактность информационных носителей и оборудования;
- способность к обновлению, дополнению и адаптации информации;
- невысокая стоимость.

Правила оформления компьютерных презентаций

Общие правила дизайна

Многие дизайнеры утверждают, что законов и правил в дизайне нет. Есть советы, рекомендации, приемы. Дизайн, как всякий вид творчества, искусства, как всякий способ одних людей общаться с другими, как язык, как мысль — обойдет любые правила и законы.

Однако, можно привести определенные рекомендации, которые следует соблюдать, во всяком случае, начинающим дизайнерам, до тех пор, пока они не почувствуют в себе силу и уверенность сочинять собственные правила и рекомендации.

Правила шрифтового оформления:

- Шрифты с засечками читаются легче, чем гротески (шрифты без засечек);
- Для основного текста не рекомендуется использовать прописные буквы.
- Шрифтовой контраст можно создать посредством: размера шрифта, толщины шрифта, начертания, формы, направления и цвета.
- Правила выбора цветовой гаммы.
- Цветовая гамма должна состоять не более чем из двух-трех цветов.
- Существуют не сочетаемые комбинации цветов.
- Черный цвет имеет негативный (мрачный) подтекст.
- Белый текст на черном фоне читается плохо (инверсия плохо читается).

Рекомендации по дизайну презентации

Чтобы презентация хорошо воспринималась слушателями и не вызывала отрицательных эмоций (подсознательных или вполне осознанных), необходимо соблюдать правила ее оформления.

Презентация предполагает сочетание информации различных типов: текста, графических изображений, музыкальных и звуковых эффектов, анимации и видеофрагментов. Поэтому необходимо учитывать специфику комбинирования фрагментов информации различных типов. Кроме того, оформление и демонстрация каждого из перечисленных типов информации также подчиняется определенным правилам. Так, например, для текстовой информации важен выбор шрифта, для графической — яркость и насыщенность цвета, для наилучшего их совместного восприятия необходимо оптимальное взаиморасположение на слайде.

Рассмотрим рекомендации по оформлению и представлению на экране материалов различного вида.

Оформление текстовой информации:

- размер шрифта: 24–54 пункта (заголовок), 18–36 пунктов (обычный текст);
- цвет шрифта и цвет фона должны контрастировать (текст должен хорошо читаться), но не резать глаза;
- тип шрифта: для основного текста гладкий шрифт без засечек (Arial, Tahoma, Verdana), для заголовка можно использовать декоративный шрифт, если он хорошо читаем;
- курсив, подчеркивание, жирный шрифт, прописные буквы рекомендуется использовать только для смыслового выделения фрагмента текста.

Оформление графической информации:

- рисунки, фотографии, диаграммы призваны дополнить текстовую информацию или передать ее в более наглядном виде;
- желательно избегать в презентации рисунков, не несущих смысловой нагрузки, если они не являются частью стилевого оформления;
- цвет графических изображений не должен резко контрастировать с общим стилевым оформлением слайда;
- иллюстрации рекомендуется сопровождать пояснительным текстом;
- если графическое изображение используется в качестве фона, то текст на этом фоне должен быть хорошо читаем.

Содержание и расположение информационных блоков на слайде:

- информационных блоков не должно быть слишком много (3-6);
- рекомендуемый размер одного информационного блока — не более 1/2 размера слайда;
- желательно присутствие на странице блоков с разнотипной информацией (текст, графики, диаграммы, таблицы, рисунки), дополняющей друг друга;
- ключевые слова в информационном блоке необходимо выделить;
- информационные блоки лучше располагать горизонтально, связанные по смыслу блоки — слева направо;
- наиболее важную информацию следует поместить в центр слайда;
- логика предъявления информации на слайдах и в презентации должна соответствовать логике ее изложения.

Помимо правильного расположения текстовых блоков, нужно не забывать и об их содержании — тексте. В нем ни в коем случае не должно содержаться орфографических ошибок. Также следует учитывать общие правила оформления текста.

После создания презентации и ее оформления, необходимо отрепетировать ее показ и свое выступление, проверить, как будет выглядеть презентация в целом (на

экране компьютера или проекционном экране), насколько скоро и адекватно она воспринимается из разных мест аудитории, при разном освещении, шумовом сопровождении, в обстановке, максимально приближенной к реальным условиям выступления.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров **38.03.02 «Менеджмент»**.

Программу составил:

старший преподаватель кафедры «Менеджмент» /Бородачева Л.В. /

Программа утверждена на заседании кафедры «Менеджмент»

«28» апреля 2022 г., протокол № 12

Заведующий кафедрой «Менеджмент»

к. э. н., доцент / Алёнина Е.Э. /

Разделы дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» изучаются на втором курсе в третьем семестре.

Общая трудоемкость дисциплины составляет: для **очной формы** - 2 зачетные единицы, т.е. **72** академических часа (из них 18 часов - лекции, семинары и практические занятия - 18 часов, самостоятельная работа студентов – 36 часов, форма контроля- зачет).

для очно-заочной формы - 2 зачетные единицы, т.е. **72** академических часа (из них 8 часов- лекции, семинары и практические занятия - 10 часов, самостоятельная работа студентов – 54 часа, форма контроля- зачет).

Структура и содержание дисциплины «Международный менеджмент» по срокам и видам работы отражены в Приложении.

Приложение

Структура и содержание дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (бакалавр) Очная форма обучения

n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы Студентов						Формы аттестации	
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	УО	К	К/Р	Р	ДС	Т	Э	З
1	Тема 1. Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики	3	1-2	2	2		4		+		+		+			
2	Тема 2. Понятие, сущность и роль национальной культуры в международном бизнесе	3	3-4	2	2		4		+		+		+			
3	Тема 3. Кросс-культурные коммуникации. Особенности делового общения и этикета в различных культурах	3	5-6	2	2		4		+		+		+			
4	Тема 4. Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий	3	7-8	2	2		4		+		+		+			
5	Тема 5. Культура и управление организацией. Национально обусловленные типы организационных культур	3	9-10	2	2		4		+		+		+			
6	Тема 6. Преодоление кросс-культурных конфликтов в управлении организацией	3	11-12	2	2		4		+		+		+			

7	Тема 7. Особенности российского менеджмента и деловой культуры	3	13-14	2	2		4		+		+		+			
8	Тема 8. Эффективность межкультурных переговоров: стили организации и проведения.	3	15-16	2	2		4		+		+		+			
9	Тема 9. Модели и стратегии корпоративной культуры. Культура совместной деятельности в поликультурной среде	3	17-18	2	2		4		+		+		+			
	Форма аттестации								9		2		1			3
	Всего часов по дисциплине	72		18	18		36									

Структура и содержание дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (бакалавр) очно-заочная форма обучения

n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы Студентов						Формы аттестации	
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	УО	К	К/Р	Р	ДС	Т	Э	З
1	Тема 1. Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики	3	1-2	0,5	1		6		+		+		+			
2	Тема 2. Понятие, сущность и роль национальной культуры в международном бизнесе	3	3-4	0,5	1		6		+		+		+			
3	Тема 3. Кросс-культурные коммуникации. Особенности делового общения и этикета в различных культурах	3	5-6	1	1		6		+		+		+			
4	Тема 4. Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий	3	7-8	1	2		6		+		+		+			
5	Тема 5. Культура и управление организацией. Национально обусловленные типы организационных культур	3	9-10	1	1		6		+		+		+			
6	Тема 6. Преодоление кросс-культурных конфликтов в управлении организацией	3	11-12	1	1		6		+		+		+			

7	Тема 7. Особенности российского менеджмента и деловой культуры	3	13-14	1	1		6		+		+		+			
8	Тема 8. Эффективность межкультурных переговоров: стили организации и проведения.	3	15-16	1	1		6		+		+		+			
9	Тема 9. Модели и стратегии корпоративной культуры. Культура совместной деятельности в поликультурной среде	3	17-18	1	1		6		+		+		+			
	Форма аттестации								9		2		1			3
	Всего часов по дисциплине			8	10		54									

Приложение к
рабочей программе

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

ОП (Образовательная программа): «Управление бизнес-процессами»

Форма обучения: очная, очно-заочная

Тип профессиональной деятельности: организационно-управленческая

Кафедра «Менеджмент»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ «КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств

2. Описание оценочных средств:

вопросы к зачёту, вопросы для устного опроса, темы докладов, задания к контрольным работам

Составитель:

Старший преподаватель Бородачева Л.В.

Москва, 2022 год

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие **Универсальные компетенции**:					
КОМПЕТЕНЦИИ		**Перечень компонентов**	**Технология формирования компетенций**	**Форма оценочного средства****	**Степени уровней освоения компетенций**
ИН-ДЕКС	**ФОРМУЛИРОВ-КА**				
УК-5	Способность воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте	**ИУК-1.1:** Знать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте **ИУК-1.2:** Уметь воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте **ИУК-1.3:** Владеть способностью воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО К/Р, ДС, зачёт	**Базовый уровень** воспроизводство полученных знаний в ходе текущего контроля **Повышенный уровень** - способен анализировать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте

Приложение 2
к рабочей программе

Перечень оценочных средств по дисциплине Кросс-культурный менеджмент

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно- практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
2	Устный опрос собеседование, (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Контрольная работа (К/Р)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
4	Зачёт	Итоговая форма оценки знаний. В высших учебных заведениях проводятся во время сессии.	Вопросы к зачёту

Вопросы к зачёту по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» (формирование компетенции УК-5)

ЗНАТЬ:

1. Сущность понятия «культура» в контексте задач «кросс-культурного менеджмента».
2. Понятие ценностей, норм и моделей поведения.
3. Социализация и культурная идентичность.
4. Основные особенности современной российской деловой культуры; в чем проявляется взаимосвязь с традициями.
5. Специфика кросс-культурных взаимодействий в условиях транснационализации деловой культуры.
6. Трансформация функций деловой культуры в условиях становления информационного общества.
7. Основные типы коммуникативных стилей в межкультурном общении.
8. Специфика «западного» и «восточного» стилей поведения в переговорном процессе.
9. Сущность понятий «деловое общение» и «деловые коммуникации».
10. Особенности соотношения делового дресс-кода и статуса.
11. Каковы принципы современной PR-этики и «медиаэтики» в поликультурных средах?
12. Какие эффективные принципы и практики формирования социально позитивного бизнес-имиджа вам известны?
13. Классификация деловых культур Р.Льюиса.
14. Характеристика «реактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
15. Характеристика «моноактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
16. Характеристика «полиактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
17. Национально-культурные различия в концепции Ф. Тромпенаарса.

УМЕТЬ:

18. Можно ли обнаружить сходства между восточным и западным типом деловых культур; в чем проявляются различия? Раскройте на примерах.
19. Значение кросс-культурных компетенций в формировании эффективных стратегий управления в контексте модернизационных и инновационных преобразований. Раскройте на примерах.
20. В чем состоят основные принципы конструктивного межкультурного диалога в аспекте деловых переговоров. Раскройте на примерах.
21. Параметры деловой культуры в классификации Г.Хофстеде.
22. Сущность параметра «дистанция власти». Раскройте на примерах.
23. Сущность параметра «индивидуализм/коллективизм». Раскройте на примерах.

24. Сущность параметра «маскуллиность/феминность». Раскройте на примерах.
25. Сущность параметра «избегание неопределенности». Раскройте на примерах.
26. Параметр деловой культуры «конфуцианский динамизм».

ВЛАДЕТЬ:

27. Основные разновидности тактики ведения деловых переговоров. Раскройте на примерах.
28. Охарактеризуйте виды вербальных и невербальных коммуникаций.
29. Основные принципы эффективного делового общения в разных культурах. Раскройте на примерах.
30. Формы и принципы организации оптимального делового общения: интерактивного и дистанционного
31. Современные модели и практики формирования лидера, существующие в пространстве кросс-культурного менеджмента
32. Различия между классическим деловым этикетом и современными правилами хорошего тона в сфере деловых коммуникаций.
33. Основные принципы и нормы деловой этики в международном менеджменте

Знания студентов по каждому вопросу оцениваются: «зачтено»; «не зачтено»;

Оценка «зачтено» выставляется,

- если даны исчерпывающие и обоснованные ответы на контрольные вопросы; показано умение грамотно применять теоретические знания в практических целях; показано глубокое и творческое овладение основной и дополнительной литературой; ответы отличались четкостью и краткостью изложения.

- если даны полные, достаточно глубокие и обоснованные ответы на вопросы, показаны достаточно прочные практические навыки; глубокие знания дополнительной литературы; ответы не всегда были четкими и краткими, мысли и решения излагались с использованием специальных терминов, понятий, категорий, но в них не всегда выдерживалась логическая последовательность.

- если даны в основном правильные ответы на вопросы, но без должного обоснования и глубины; показаны недостаточно прочные практические навыки; недостаточные знания основной литературы; ответы были нечеткими, многословными; мысли и решения излагались не всегда с правильным и необходимым применением специальных терминов, понятий и категорий, без должной логической последовательности.

Оценка «не зачтено» выставляется в случаях, когда не выполнены условия, позволяющие выставить оценку «зачтено».

Темы докладов/сообщений по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» (формирование компетенции УК-5)

1. Этноцентризм в межэтнических отношениях
2. Специфика управления «мультикультурными» командами и организациями
3. Влияние национальной культуры на способность к разработке новых продуктов
4. Протестантская этика и западная деловая культура.
5. Ислам и восточная деловая культура.
6. Католицизм и его влияние на формирование западноевропейской деловой культуры.
7. Православие, его базовые ценности и их отражение в российской деловой культуре.
8. Мультикультуризм в обществе: благо или зло?
9. Актуальные проблемы и способы формирования кросс-культурной компетенции менеджеров.
10. Многообразие национальных культур и межэтнические конфликты в Европе о Национальные модели переговорного процесса
11. Невербальные национально-культурные особенности коммуникаций в бизнесе
12. «Подарочный конфликт» в бизнесе и способы его преодоления
13. Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления
14. Национальные особенности подбора персонала
15. Этика и доверие в международном бизнесе
16. Культурные контрасты в системах ценностей наций
17. Кросс-культурная компетентность менеджера и толерантное отношение к другим культурам
18. Система всеобщего управления качеством за рубежом и в России

Критерии оценки:

- оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если его выступление отличается последовательностью, логикой изложения; он демонстрирует знакомство с учебной и дополнительной литературой (УК-5– «знать»), способен отбирать и анализировать актуальную информацию, релевантную теме выступления (УК-5– «уметь», «владеть»); докладчик отвечает на вопросы аудитории.

- оценка **«не зачтено»** выставляется студенту, если выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный. Обучающийся демонстрирует знания, умения, навыки ***ниже порогового уровня*** в соответствии с приведенными в таблице критериями балльной оценки сформированности компетенций в разрезе дескрипторов «знать/ уметь/ владеть».

Темы устного опроса по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» (формирование компетенции УК-5)

1. Основные понятия и теоретические проблемы кросс-культурного менеджмента
2. Глобализация экономики и национальные деловые культуры
3. Западный и восточный тип деловых культур.
4. Типология ценностей и специфика моделей и нормативных схем
5. Российская деловая культура: сущность, традиции, стереотипы, современное состояние
6. Кросс-культурные навыки и межкультурная компетентность: управление в глобальном бизнесе
7. Эффективность межкультурных переговоров: стили организации и проведения
8. Понятие корпоративной культуры: совместная деятельность в политкультурной среде.

Критерии оценки:

- оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если он правильно и развернуто отвечал на заданные вопросы (УК-5– «знать») с опорой на учебную и дополнительную литературу (УК-5– «владеть»), демонстрировал умение анализировать современное состояние проблемы в области управления развитием организации (УК-5– «уметь»), стремление логически определенно и последовательно изложить свой ответ. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, которые он может исправить самостоятельно или при коррекции преподавателем.

- оценка **«не зачтено»** выставляется студенту, если он неправильно отвечал на заданные вопросы или вовсе не отвечал на них. Обучающийся демонстрировал знания, умения, навыки ***ниже порогового уровня*** в соответствии с приведенными в таблице критериями оценивания компетенции.

Контрольные работы по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» (формирование компетенции УК-5)
Критерии оценки:

Контрольная работа

1. Эволюция кросс-культурного менеджмента.
2. Понятия «культура» и «национальный характер» в современной теории кросс- культурного менеджмента.
3. Факторы, влияющие на формирование национального стиля руководства.
4. Мотивация в кросс-культурном менеджменте.

5. Кластеризация культур.

6. Роль параметра «индивидуализм-коллективизм» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.

7. Роль параметра «терпимость неопределенности» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.

8. Роль параметра «распределение власти» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.

9. Роль параметра «мужественность-женственность» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.

10. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде.

11. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.

12. Принятие решений и групповая динамика в кросс-культурном менеджменте.

13. Лидерство, статус и структура организации в кросс-культурном менеджменте.

14. Кросс-культурные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами.

15. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Великобритании.

16. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Канаде.

17. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса во Франции.

18. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Испании.

19. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Германии.

20. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Японии.

21. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Индии.

22. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Латинской Америке.

23. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в африканских странах.

24. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в арабской культуре.

25. Российская деловая культура

Пример задания контрольной работы
Вариант 1

1. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.
2. Мотивация в кросс-культурном менеджменте.
3. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде.

Критерии оценки:

– оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если ответы даны на все три задания. Студент демонстрирует знание теоретического материала, формулирует конкретные выводы, устанавливает причинно-следственные связи, умеет аргументировать свою точку зрения. При этом могут быть допущены ошибки, неточности при выполнении заданий, но знания, умения и навыки обучающегося соответствуют пороговому уровню приведенным в таблице критериям оценивания компетенции.

Обучающийся:

- **знает**

сущность понятия «Кросс-культурный менеджмент», цели и функции, и Кросс-культурный менеджмента, методы Кросс-культурный менеджмента, алгоритм планирования; инструменты Кросс-культурный менеджмента; корпоративные стандарты Кросс-культурный менеджмента (**вопрос 1**) (**УК-5** ***«знать»***);

- **умеет**

применять на практике технологии планирования и реализации Кросс-культурный менеджмента (**вопрос 2**)) (**УК-5– *«знать»***);

- **владеет**

навыками организации процесса Кросс-культурный менеджмента (**УК-5– *«владеть»***);

Оценка **«не зачтено»** выставляется студенту, если не выполнено одно или боле заданий. Студент демонстрирует неточное и неполное знание юридических терминов, не умеет их правильно применять, не способен анализировать содержание нормативных правовых актов, обобщать, делать выводы для правильного ответа на вопросы заданий. Обучающийся демонстрирует знания, умения, ***ниже порогового уровня*** в соответствии с приведенными в таблице критериями балльной оценки сформированности компетенций в разрезе дескрипторов «знать/ уметь/ владеть».