Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 09.07.2026 12:36:40
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
«26» февраля 2026 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, 2026

Разработчик(и):

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

Согласовано:
Заведующий кафедрой «Менеджмент»,
к.э.н.,доцент  /Е.Э.Аленина/

Содержание

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине 4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы 4
3. Структура и содержание дисциплины 5
   3.1. Виды учебной работы и трудоемкость 6
   3.2. Тематический план изучения дисциплины 6
   3.3. Содержание дисциплины 8
   3.4. Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий 10
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение 11
   4.1. Основная литература 12
   4.2. Дополнительная литература 12
   4.3. Электронные образовательные ресурсы 12
5. Материально-техническое обеспечение 12
6. Методические рекомендации 13
   6.1. Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения 13
   6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 13
7. Фонд оценочных средств 16
   7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения 16
   7.2. Шкала и критерии оценивания результатов обучения 18
   7.3. Оценочные средства 23

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине.

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» ориентирована на студентов, получающих высшее образование, направлена на получение компетенции необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности в области эффективного функционирования системы управления продажами организации в целом и по ее структурным подразделениям, приобретения квалификации «Менеджер».

Цели курса:

- сформировать знания в области технологий оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявления новых возможностей и формирования новых бизнес-моделей.
- формирование навыков координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками.

Задачи курса:

- сформировать у слушателей способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.
- сформировать способность к анализу организационных и экономических проблем, в целях стимулирования производства и увеличение объема сбыта продукции, повышения качества и конкурентоспособности выпускаемых товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов.

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

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	**Индикаторы достижения компетенции**
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	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

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» относится к числу дисциплин части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы бакалавриата.

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» взаимосвязана логически и содержательно-методически со следующими дисциплинами ОП:

- Основы менеджмента;
- Управление персоналом;
- Менеджмент распределенных сообществ

3. Структура и содержание дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины составляет _3_ зачетных(е) единиц(ы) (108 часов).

3.1. Виды учебной работы и трудоемкость
(по формам обучения)

3.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры	
			3	-
1	**Аудиторные занятия**	**54**	**54**	-
	В том числе:			-
1.1	Лекции	18	18	-
1.2	Семинарские/практические занятия	36	36	-
1.3	Лабораторные занятия	-	-	-
2	**Самостоятельная работа**	**54**	**54**	-
3	**Промежуточная аттестация**	**-**	**-**	-
	Зачет/диф.зачет/экзамен	**зачёт**	**зачёт**	-
	Итого	**108**	**108**	-

3.1.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры	
			3	-
1	**Аудиторные занятия**	**36**	**36**	-
	В том числе:			-
1.1	Лекции	18	18	-
1.2	Семинарские/практические занятия	18	18	-
1.3	Лабораторные занятия	-	-	-
2	**Самостоятельная работа**	**72**	**72**	-
3	**Промежуточная аттестация**	**-**	**-**	-
	Зачет/диф.зачет/экзамен	**зачет**	**зачет**	-
	Итого	**108**	**108**	

3.2. Тематический план изучения дисциплины
(по формам обучения)

3.2.1. Очная форма обучения.

№	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час					
		Всего	Аудиторная работа				Самостоятельная работа
			Лекция	Семинарские / практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	
1	Тема 1. Причины нарушения кросс-культурных коммуникаций	12	2	4	-	-	6
2	Тема 2. Определение понятия культуры. Функции культуры в обществе. Исследование феномена культуры	12	2	4	-	-	6
3	Тема 3. Основные параметры культуры. Особенности национальных культур	12	2	4	-	-	6
4	Тема 4. Уровни изучения культуры. Виды артефактов. Провозглашаемые ценности и убеждения. Базовые представления	12	2	4	-	-	6
5	Тема 5. Модели анализа культуры	12	2	4	-	-	6
6	Тема 6. Российские поведенческие стереотипы на шкале ценностей	12	2	4	-	-	6
7	Тема 7. Воздействие национальной культуры на систему управления. Влияние национальной культуры на организационные процессы	12	2	4	-	-	6
8	Тема 8. Понятие корпоративной культуры. Модели корпоративной культуры	12	2	4	-	-	6
9	Тема 9. Алгоритм анализа и решения кросс-культурных конфликтов. Кросс-культурный шок	12	2	4	-	-	6
	Итого	108	18	36			54

3.2.1. Очно-заочная форма обучения

№	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час					
		Всего	Аудиторная работа				Самостоятельная работа
			Лекция	Семинарские / практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	
1	Тема 1. Причины нарушения кросс-культурных коммуникаций	12	2	2	-	-	9
2	Тема 2. Определение понятия культуры. Функции культуры в обществе. Исследование феномена культуры	12	2	2	-	-	9
3	Тема 3. Основные параметры культуры. Особенности национальных культур	12	2	2	-	-	9
4	Тема 4. Уровни изучения культуры. Виды артефактов. Провозглашаемые ценности и убеждения. Базовые представления	12	2	2	-	-	9
5	Тема 5. Модели анализа культуры	12	2	2	-	-	9
6	Тема 6. Российские поведенческие стереотипы на шкале ценностей	12	2	2	-	-	9
7	Тема 7. Воздействие национальной культуры на систему управления. Влияние национальной культуры на организационные процессы	12	2	2	-	-	9
8	Тема 8. Понятие корпоративной культуры. Модели корпоративной культуры	12	2	2	-	-	9
9	Тема 9. Алгоритм анализа и решения кросс-культурных конфликтов. Кросс-культурный шок	12	2	2	-	-	9
	Итого	108	18	18			72

3.3. Содержание 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.

3.4.Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий

3.4.1. Семинарские / Практические занятия.

Тема 1. Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики	Практическое занятие 1	Тестовые задания 1-5
Тема 2. Понятие, сущность и роль национальной культуры в международном бизнесе	Практическое занятие 2	Тестовые задания 6-9
Тема 3. Кросс-культурные коммуникации. Особенности делового общения и этикета в различных культурах	Практическое занятие 3	Тестовые задания 14-20
Тема 4. Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий	Практическое занятие 4	Тестовые задания 10-13
Тема 5. Культура и управление организацией. Национально обусловленные типы организационных культур	Практическое занятие 5	Тестовые задания 21-30
Тема 6. Преодоление кросс-культурных конфликтов в управлении организацией	Практическое занятие 6	Тестовые задания 6-9
Тема 7. Особенности российского менеджмента и деловой культуры	Практическое занятие 7	Тестовые задания 12-19
Тема 8. Эффективность межкультурных переговоров: стили организации и проведения.	Практическое занятие 8	Тестовые задания 22-30
Тема 9. Алгоритм анализа и решения кросс-культурных конфликтов. Кросс-культурный шок	Практическое занятие 9	Тестовые задания 10-13

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1. Основная литература:

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

4.2. Дополнительная литература:

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

4.3. Электронные образовательные ресурсы

При изучении дисциплины предусмотрено использование ЭОРа «Кросс-культурный менеджмент»: https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=9589

5. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитории 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.

6. Методические рекомендации

6.1. Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения.

Текущий контроль (осуществляется лектором и преподавателем): правильность ответов на вопросы по пройденным темам; оценка существующих мнений и подходов к решению конкретных задач; подготовка эссе; промежуточное тестирование по отдельным разделам 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.

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

6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

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. Электронно-библиотечной система (электронная библиотека) университета обеспечивает возможность индивидуального доступа каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

При наличии обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, они будут обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

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.

7. Фонд оценочных средств

7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения

В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие **компетенции**:				
КОМПЕТЕНЦИИ	**Перечень компонентов**			

ИН-ДЕКС	ФОРМУЛИ-РОВКА		Технология формирования компетенций	Форма оценочного средства**	Степени уровней освоения компетенций
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	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	лекция, семинарские занятия	ДС, Т, З	**Базовый уровень:** способен анализировать и оценивать межкультурное разнообразие общества **Повышенны-** способен анализировать и оценивать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

7.2. Шкала и критерии оценивания результатов обучения

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

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 контекстах				
Показатель	**Критерии оценивания**			
	2	**3**	**4**	**5**
ИУК-5.1. Анализирует и интерпретирует события, современное состояние	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний:	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний:	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний:

общества, проявления его межкультурного разнообразия в социально-историческом, этическом и философском контекстах	следующих знаний: современное состояние общества, проявления его межкультурного разнообразия в социально-историческом, этическом и философском контекстах	современное состояние общества, проявления его межкультурного разнообразия в социально-историческом, этическом и философском контекстах Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	современное состояние общества, проявления его межкультурного разнообразия в социально-историческом, этическом и философском контекстах но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	современное состояние общества, проявления его межкультурного разнообразия в социально-историческом, этическом и философском контекстах Свободно оперирует приобретенными знаниями.
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	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет использовать 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	Обучающийся демонстрирует неполное знание системы 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	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	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: 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

	этических учений			учений Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ИУК-5.3. Взаимодействует с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции,	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет Взаимодействием с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции,	Обучающийся владеет методами Взаимодействия с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции,	Обучающийся частично владеет методами Взаимодействует с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции, Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет методами Взаимодействует с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции, Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Итоговая 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».

К итоговой аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «**Корпоративная социальная ответственность**»

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.*

7.3. Оценочные средства 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	Зачет (З)	Итоговая форма оценки знаний. В высших учебных заведениях проводятся во время экзаменационных сессий.	Контрольные вопросы к зачету
4	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий

7.3.1. Текущий контроль

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

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 актуальнуюинформацию, 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