

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Луганский государственный университет  
имени Владимира Даля»  
(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)**

**Северодонецкий технологический институт  
Кафедра экономики и управления**

УТВЕРЖДАЮ:  
Врио. директора СТИ (филиал)  
ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»  
Ю.В. Бородач  
(подпись)  
« 26 » 09 2024 года



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
«КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

По направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент  
Профиль: «Менеджмент организации производства»

**Северодонецк – 2024**

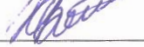
## Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации производства» – \_\_\_\_ с.


Рабочая программа учебной дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. N 954 22 февраля 2018 г. № 124 (с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г., 27 февраля 2024 г.)

### СОСТАВИТЕЛЬ:

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры Экономики и управления «\_02\_» \_\_\_\_09\_\_ 2024 г., протокол № \_1\_.

Врио заведующего кафедрой  Ю. В. Бородач  
Переутверждена: «\_\_» \_\_\_\_20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии Северодонецкого технологического института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» «\_16\_» \_\_\_\_09\_\_\_\_2024 г., протокол № \_\_\_\_1\_\_\_\_.

Председатель учебно-методической комиссии  
СТИ (филиала) ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»  Ю.В. Бородач

## Структура и содержание дисциплины

### 1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

**Целью** изучения дисциплины «Кросскультурный менеджмент» является формирование теоретических знаний и приобретение практических навыков профессиональной деятельности в сфере руководства трудовым коллективом в условиях мультикультурной среды.

**Задачами** изучения дисциплины «Кросскультурный менеджмент» являются приобретение знаний о теоретических основах и практических аспектах руководства трудовым коллективом в условиях мультикультурной среды, а также формирование навыков организации деятельности трудового коллектива и принятия управленческих решений в сфере международного бизнеса, предусматривающего кросскультурное взаимодействие.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Кросскультурный менеджмент» входит в часть дисциплин, формируемых участниками образовательных отношений.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины является знание основных функций и характерных черт культуры, а также умение определять основные формы и механизмы приобщения человека к культуре.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Философия», «Введение в профессиональную деятельность», «Деловой протокол и этикет» и служит основой для освоения дисциплин «Внешикономическая деятельность организации», «Современные формы интеграционных процессов», «Коммуникационный менеджмент и управление офисом»

### 3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Перечень планируемых результатов
<b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	<b>УК-5.2</b> Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения	<b>Знает</b> Исторические предпосылки и современные тенденции развития сравнительного менеджмента, современные теории национальных деловых культур, характеристики специфических особенностей различных национальных деловых культур <b>Умеет</b> Использовать методологические основы современной концепции сравнительного менеджмента, применять системный подход к исследованию национальных деловых культур, оценивать параметры различных национальных деловых культур <b>Владет</b>

		Навыками принятия управленческих решений в мультикультурной среде, навыками оценки влияния культурного контекста на руководство трудовым коллективом, навыками анализа мультикультурной деловой среды
<b>ПК- 4</b> Способен участвовать в разработке стратегий организации в условиях глобальной конкурентной среды	<b>ПК-4.1</b> Понимает закономерности развития мировой экономики в целом, основных международных рынков ресурсов и международных экономических отношений, основные теории, объясняющие причины и мотивы интернационализации бизнеса компании, основные теории кросскультурного менеджмента	<b>Знает</b> Влияние культурного контекста на феномен лидерства, влияние культурного контекста на формирование мотивационного ядра личности, специфические особенности межкультурной коммуникации, причины возникновения и этапы развития кросскультурного шока, особенности введения деловых переговоров с представителями различных национальных культур <b>Умеет</b> Выбирать приемлемые стили руководства трудовым коллективом в мультикультурной среде, определять причины мотивационной дифференциации организационного поведения сотрудников мультикультурного коллектива, определять культурные контекст коммуникационного взаимодействия, определять приемлемые стратегии организационного поведения в условиях кросскультурного шока, выбирать приемлемые стратегии ведения деловых переговоров с представителями различных национальных культур <b>Владет</b> Навыками руководства трудовым коллективом в условиях мультикультурной деловой среды, навыками использования современных методов мотивации персонала в мультикультурной среде, навыками моделирования межкультурного коммуникационного взаимодействия, навыками преодоления кросскультурного шока международном бизнесе, навыками ведения деловых переговоров с представителями различных национальных культур

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### 4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Очно-заочная форма
<b>Общая учебная нагрузка (всего)</b>	<b>72</b> <b>(2 зач. ед)</b>	<b>72</b>
<b>Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего), в том числе:</b>	<b>36</b>	<b>32</b>
Лекции	18	16
Семинарские занятия	-	
Практические занятия	18	16
Лабораторные работы	-	
Курсовая работа (курсовой проект)	-	

Другие формы и методы организации образовательного процесса ( <i>расчетно-графические работы, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинг, компьютерные симуляции, интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.</i> )	-	
<b>Самостоятельная работа студента (всего)</b>	<b>36</b>	<b>40</b>
Форма аттестации	зачет	зачет

## 4.2. Содержание разделов дисциплины

### **Тема 1. Теоретические основы сравнительного менеджмента**

Сравнительный менеджмент как научная дисциплина. Исторические предпосылки становления сравнительного менеджмента. Современные тенденции развития сравнительного менеджмента. Методологическая основа современной концепции сравнительного менеджмента

### **Тема 2. Культурный контекст управления в современном менеджменте**

Теории национальных деловых культур. Кластеризация национальных деловых культур. Теория внутреннего содержания личности. Классификация национальных культурных ценностей. Типология национальных деловых культур. Системный подход к исследованию национальной культуры. Влияние культурного контекста на руководство трудовым коллективом

### **Тема 3. Модель национальной деловой культуры Г. Хофстеде**

Общая характеристика модели национальной деловой культуры Г. Хофстеде. Характеристика специфических особенностей культур с высоким и низким индексом дистанции власти. Проявление коллективизма и индивидуализма в национальных деловых культурах. Соотношение мужественности и женственности в национальных деловых культурах. Избегание неопределённости и принятия рискованных решений представителями различных национальных деловых культур. Ориентация на долгосрочное и краткосрочное сотрудничество в мультикультурной среде.

### **Тема 4. Модель национальной деловой культуры Ф. Тромпенаарса**

Общая характеристика модели национальной деловой культуры Ф. Тромпенаарса. Эмоционально-экспрессивные и эмоционально сдержанные культуры. Культура личных достижений и культура принадлежности группе. Особенности организационного поведения представителей монохромных и

полихронных культур. Отношение представителей различных культур к окружающей среде. Типология корпоративной управленческой культуры

***Тема 5. Руководство и лидерство в сравнительном менеджменте***

Общая характеристика современных теорий лидерства. Влияние культурного контекста на феномен лидерства. Общая характеристика подходов к классификации стилей руководства. Сравнительная характеристика демократического и авторитарного стиля руководства. Особенности руководства трудовым коллективом в мультикультурной среде

***Тема 6. Мотивация персонала в мультикультурном трудовом коллективе***

Общая характеристика современных теорий мотивации персонала. Влияние культурного контекста на формирование мотивационного ядра личности. Причины мотивационной дифференциации организационного поведения сотрудников мультикультурного коллектива. Использование современных методов мотивации персонала в мультикультурной среде.

***Тема 7. Кросскультурные коммуникации в международном бизнесе***

Коммуникативистика как теории и практика управления коммуникациями. Теоретические модели коммуникационного процесса. Классификация организационных коммуникаций. Общая характеристика и специфические особенности межкультурной коммуникации. Культурный контекст управления организационными коммуникациями

***Тема 8. Кросскультурные шоки в практике международного менеджмента***

Понятие кросскультурного шока и характеристика его ключевых параметров. Механизм адаптации человека к культурной среде. Общая характеристика причин возникновения и динамика развития кросскультурного шока. Стратегии организационного поведения сотрудников трудового коллектива в условиях кросскультурного шока. Организационные механизмы преодоления кросскультурного шока в международном бизнесе.

***Тема 9. Модели кросскультурного поведения в международном бизнесе***

Стратегии ведения деловых переговоров с представителями различных национальных культур. Общая характеристика культур ориентированных на заключение сделок и развитие отношений. Сравнительная характеристика американской и японской модели менеджмента. Общая характеристика европейской модели менеджмента. Специфические особенности российской модели менеджмента.

### 4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1	Тема 1. Теоретические основы сравнительного менеджмента	2	2
2	Тема 2. Культурный контекст управления в современном менеджменте	2	2
3	Тема 3. Модель национальной деловой культуры Г. Хофстеде	2	2
4	Тема 4. Модель национальной деловой культуры Ф. Тромпенаарса	2	2
5	Тема 5. Руководство и лидерство в сравнительном менеджменте	2	2
6	Тема 6. Мотивация персонала в мультикультурном трудовом коллективе	2	2
7	Тема 7. Кросскультурные коммуникации в международном бизнесе	2	2
8	Тема 8. Кросскультурные шоки в практике международного менеджмента	2	2
9	Тема 9. Модели кросскультурного поведения в международном бизнесе	2	-
<b>Итого:</b>		<b>18</b>	<b>16</b>

### 4.4. Практические занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1	Тема 1. Теоретические основы сравнительного менеджмента	2	2
2	Тема 2. Культурный контекст управления в современном менеджменте	2	2
3	Тема 3. Модель национальной деловой культуры Г. Хофстеде	2	2
4	Тема 4. Модель национальной деловой культуры Ф. Тромпенаарса	2	2
5	Тема 5. Руководство и лидерство в сравнительном менеджменте	2	2
6	Тема 6. Мотивация персонала в мультикультурном трудовом коллективе	2	2
7	Тема 7. Кросскультурные коммуникации в международном бизнесе	2	2
8	Тема 8. Кросскультурные шоки в практике международного менеджмента	2	2
9	Тема 9. Модели кросскультурного поведения в международном бизнесе	2	-
<b>Итого:</b>		<b>18</b>	<b>16</b>

#### 4.5. Лабораторные занятия - не предусмотрены

#### 4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Очно- заочная форма
1	Тема 1. Теоретические основы сравнительного менеджмента	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	6
2	Тема 2. Культурный контекст управления в современном менеджменте	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	6
3	Тема 3. Модель национальной деловой культуры Г. Хофстеде	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	6
4	Тема 4. Модель национальной деловой культуры Ф. Тромпенаарса	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	6
5	Тема 5. Руководство и лидерство в сравнительном менеджменте	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	4
6	Тема 6. Мотивация персонала в мультикультурном трудовом коллективе	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	4
7	Тема 7. Кросскультурные коммуникации в международном бизнесе	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	4
8	Тема 8. Кросскультурные шоки в практике международного менеджмента	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	2
9	Тема 9. Модели кросскультурного поведения в международном бизнесе	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	2
<b>Итого:</b>			<b>36</b>	<b>60</b>



#### **4.7. Курсовые работы - не предусмотрены**

### **5. Образовательные технологии**

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

## **6. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины:**

### **а) основная литература:**

1. Кросс-культурный менеджмент: учебник / Костенко Е.П., Бутова С.В., Маличенко И.П. - Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального ун-та, 2021. - 303 с.
2. Черепухин Т.Ю. Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие / Т.Ю. Черепухин, И.Г. Иванова. - Краснодар: КубГАУ, 2022. - 110 с.
3. Зелинская М.В. Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие / М.В. Зелинская, Л.В. Коваленко. - Краснодар: КубГАУ, 2021. - 187 с.
4. Зинурова Р.И. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / Р.И. Зинурова. - Казань: Отечество, 2020. - 147 с.
5. Голоусова Е.С. Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие / Е.С. Голоусова. - Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2017. - 76 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1938951>
6. Холден Н.Дж. Кросс-культурный менеджмент: концепция когнитивного менеджмента: учебное пособие / Н.Дж. Холден; пер. с англ. под ред. проф. Б.Л. Ерёмина. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 384 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028506>
7. Досова А.Г. Сравнительный менеджмент: учебное пособие / Досова А.Г., Федотова О.В. - Волгоград: Волгоградский ГАУ, 2015. - 120 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/615134>
8. Медведев А.Г. Международный менеджмент: стратегические решения в многонациональных компаниях: учебник / А.Г. Медведев. - Санкт-Петербург : СПбГУ, 2014. - 496 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1244758>
9. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учебное пособие / Т.Н. Персикова. - Москва: Логос, 2020. - 224 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1212426>

### **б) дополнительная литература:**

1. Левкина В.Н. Сравнительный менеджмент: учебное пособие / В.Н. Левкина. - Нижний Новгород: НГТУ им. Р. Е. Алексеева, 2020. - 103 с.
2. Акопян Д.А. Сравнительный менеджмент: учебное пособие / Д.А. Акопян, Р.И. Хансеев, М.О. Сураева. - 2-е изд., перераб. и доп. - Самара: САМАРАМА, 2018. - 143 с.
3. Гуськова Н.Д. Сравнительный менеджмент: учебное пособие / Н.Д. Гуськова, Л.В. Марабаева, А.В. Ерастова. - Саранск: Афанасьев В.С., 2018. - 115 с.
4. Мясоедов С.П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для вузов / С.П. Мясоедов, Л.Г. Борисова. - 3-е изд. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. -

314 с. - Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/511007>

5. Кочетков В.В. Идентичность и культура в современных международных отношениях: учебное пособие / В.В. Кочетков. - Москва: Изд-во Московского университета, 2015. - 320 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1023160>

6. Межкультурная коммуникация в глобальном мире: моделирование, эффективность, доверие: монография / Под ред. А.Г. Тюрикова. - Москва: ИНФРА-М, 2023. - 266 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1895951>

7. Жукова Е.Е. Деловое общение и кросс-культурные коммуникации. практикум: учебное пособие / Е.Е. Жукова, Т.В. Суворова. - Москва: ИНФРА-М, 2023. - 320 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1859082>

8. Кулинич М.А. Теория и практика межкультурной коммуникации: учебное пособие / М.А. Кулинич, О.А. Кострова; под общ. ред. О.А. Костровой. - 2-е изд., стер. - Москва: ФЛИНТА, 2017. - 248 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1089747>

9. Черкашина Т.Т. Язык деловых межкультурных коммуникаций: учебник / Под ред. Т.Т. Черкашиной. - Москва: ИНФРА-М, 2024. - 368 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2096806>

10. Татарко А.Н. Социально-психологический капитал личности в поликультурном обществе: монография / А.Н. Татарко. - Москва: Институт психологии РАН, 2014. - 384 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1061464>

11. Менеджмент: теория, практика и международный аспект: учебник / Под ред. Н.Ю. Кониной. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство «Аспект Пресс», 2021. - 432 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2005242>

12. Семенов А.К. Теория менеджмента: учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. - 4-е изд., стер. - Москва: Дашков и Ко, 2022. - 490 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084666>

13. Семенов А.К. История управленческой мысли: учебник для бакалавров / А.К. Семенов, В.И. Набоков. - 2-е изд. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2021. - 275 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2082705>

#### **в) методические рекомендации:**

1. Рубанов М.Н. Методические рекомендации к практическим занятиям по дисциплине «Сравнительный менеджмент» для студентов очной формы обучения по направлению подготовки «Менеджмент», профиль «Менеджмент организаций» / М.Н. Рубанов. - Луганск: ЛГУ им. В. Даля, 2023. - 36 с.

2. Рубанов М.Н. Методические рекомендации к подготовке контрольной работы по дисциплине «Сравнительный менеджмент» для студентов очной

формы обучения по направлению подготовки «Менеджмент», профиль «Менеджмент организаций» / М.Н. Рубанов. - Луганск: ЛГУ им. В. Даля, 2023. - 36 с.

**г) интернет-ресурсы:**

1. Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс]. - URL : <http://минобрнауки.рф/>
2. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки [Электронный ресурс]. - URL : <http://obrnadzor.gov.ru/>
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования [Электронный ресурс]. - URL : <http://fgosvo.ru>
4. Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс]. - URL : <http://www.edu.ru/>
5. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» [Электронный ресурс]. - URL : <http://window.edu.ru/>
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов [Электронный ресурс]. - URL : <http://fcior.edu.ru/>
7. Справочная система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.consultant.ru/>
8. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» [Электронный ресурс]. - URL : <http://window.edu.ru/>
9. Электронная библиотечная система «Консультант студента» [Электронный ресурс]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru>
10. Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» [Электронный ресурс]. - URL : <https://www.studmed.ru>
11. Электронно-библиотечная система «Знаниум» [Электронный ресурс]. - URL: <https://znanium.com/>
12. Научная библиотека имени А.Н. Коняева [Электронный ресурс]. - URL : <https://www.biblio.dahluniver.ru>
13. Научная электронная библиотека «Elibrary» [Электронный ресурс]. - URL: <http://elibrary.ru/>

**7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины**

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Материально-техническое обеспечение дисциплины предусматривает оснащение рабочего места преподавателя компьютером с доступом в интернет.

## Программное обеспечение дисциплины

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	<a href="https://www.libreoffice.org/">https://www.libreoffice.org/</a> <a href="https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice">https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice</a>
Операционная система	UBUNTU 19.04	<a href="https://ubuntu.com/">https://ubuntu.com/</a> <a href="https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu">https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu</a>
Браузер	Firefox Mozilla	<a href="http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx">http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx</a>
Браузер	Opera	<a href="http://www.opera.com">http://www.opera.com</a>
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	<a href="http://www.mozilla.org/ru/thunderbird">http://www.mozilla.org/ru/thunderbird</a>
Файл-менеджер	Far Manager	<a href="http://www.farmanager.com/download.php">http://www.farmanager.com/download.php</a>
Архиватор	7Zip	<a href="http://www.7-zip.org/">http://www.7-zip.org/</a>
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	<a href="http://www.gimp.org/">http://www.gimp.org/</a> <a href="http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8">http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8</a> <a href="http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP">http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP</a>
Редактор PDF	PDFCreator	<a href="http://www.pdfforge.org/pdfcreator">http://www.pdfforge.org/pdfcreator</a>
Аудиоплеер	VLC	<a href="http://www.videolan.org/vlc/">http://www.videolan.org/vlc/</a>

## 8. Оценочные средства по дисциплине

### Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Кросскультурный менеджмент»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код и наименование компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	<b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Пороговый	<b>Знает</b> Исторические предпосылки и современные тенденции развития сравнительного менеджмента, современные теории национальных деловых культур, характеристики специфических особенностей различных национальных деловых культур
Основной		Базовый	<b>Умеет</b> Использовать методологические основы современной концепции сравнительного менеджмента, применять системный подход к исследованию национальных деловых культур, оценивать параметры различных национальных деловых культур
Заключительный		Высокий	<b>Владеет</b> Навыками принятия управленческих решений в мультикультурной среде, навыками оценки влияния культурного контекста на руководство трудовым коллективом, навыками анализа мультикультурной деловой среды
Начальный	<b>ПК- 4</b> Способен участвовать в разработке стратегий организации в условиях глобальной конкурентной среды	Пороговый	<b>Знает</b> Влияние культурного контекста на феномен лидерства, влияние культурного контекста на формирование мотивационного ядра личности, специфические особенности межкультурной коммуникации, причины возникновения и этапы развития кросскультурного шока, особенности введения деловых переговоров с представителями различных национальных культур
Основной		Базовый	<b>Умеет</b>

<b>Заключительный</b>		<b>Высокий</b>	<p>Выбирать приемлемые стили руководства трудовым коллективом в мультикультурной среде, определять причины мотивационной дифференциации организационного поведения сотрудников мультикультурного коллектива, определять культурные контекст коммуникационного взаимодействия, определять приемлемые стратегии организационного поведения в условиях кросскультурного шока, выбирать приемлемые стратегии ведения деловых переговоров с представителями различных национальных культур</p> <p><b>Владеет</b></p> <p>Навыками руководства трудовым коллективом в условиях мультикультурной деловой среды, навыками использования современных методов мотивации персонала в мультикультурной среде, навыками моделирования межкультурного коммуникационного взаимодействия, навыками преодоления кросскультурного шока международном бизнесе, навыками ведения деловых переговоров с представителями различных национальных культур</p>
-----------------------	--	----------------	--

### Перечень компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	<b>УК-5</b>	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	<b>УК-5.2</b> Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения	<b>Тема 1.</b> Теоретические основы сравнительного менеджмента <b>Тема 2.</b> Культурный контекст управления в современном менеджменте <b>Тема 3.</b> Модель национальной деловой культуры Г. Хофстеде <b>Тема 4.</b> Модель национальной деловой культуры Ф. Тромпенаарса	2
2	<b>ПК- 4</b>	Способен	<b>ПК-4.1</b>	<b>Тема 5.</b>	2

		участвовать в разработке стратегий организации в условиях глобальной конкурентной среды	Понимает закономерности развития мировой экономики в целом, основных международных рынков ресурсов и международных экономических отношений, основные теории, объясняющие причины и мотивы интернационализации бизнеса компании, основные теории кросскультурного менеджмента	Руководство и лидерство в сравнительном менеджменте <b>Тема 6.</b> Мотивация персонала в мультикультурном трудовом коллективе <b>Тема 7.</b> Кросскультурные коммуникации в международном бизнесе <b>Тема 8.</b> Кросскультурные шоки в практике международного менеджмента <b>Тема 9.</b> Модели кросскультурного поведения в международном бизнесе	
--	--	---	--	--	--

### Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	<b>УК-5</b> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	<b>УК-5.2</b> Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философии и этические учения	<b>Знает</b> Исторические предпосылки и современные тенденции развития сравнительного менеджмента, современные теории национальных деловых культур, характеристики специфических особенностей различных национальных деловых культур <b>Умеет</b> Использовать методологические основы современной концепции сравнительного менеджмента, применять системный подход к исследованию национальных деловых культур, оценивать параметры различных национальных деловых культур <b>Владет</b> Навыками принятия управленческих решений в мультикультурной среде, навыками оценки влияния культурного контекста на руководство трудовым коллективом, навыками анализа мультикультурной деловой	<b>Тема 1.</b> Теоретические основы сравнительного менеджмента <b>Тема 2.</b> Культурный контекст управления в современном менеджменте <b>Тема 3.</b> Модель национальной деловой культуры Г. Хофстеде <b>Тема 4.</b> Модель национальной деловой культуры Ф. Тромпенаарса	Тестовые задания, вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), практические задания



2	ПК-4 Способен участвовать в разработке стратегий организации в условиях глобальной конкурентной среды	ПК-4.1 Понимает закономерности развития мировой экономики в целом, основных международных рынков ресурсов и международных экономических отношений, основные причины и мотивы интернационализации бизнеса компании, основные теории кросскультурного менеджмента	среды	<p><b>Знает</b> Влияние культурного контекста на феномен лидерства, влияние культурного контекста на формирование мотивационного ядра личности, специфические особенности межкультурной коммуникации, причины возникновения и этапы развития кросскультурного шока, особенности введения деловых переговоров с представителями различных национальных культур</p> <p><b>Умеет</b> Выбирать приемлемые стили руководства трудовым коллективом в мультикультурной среде, определять причины мотивационной дифференциации организационного поведения сотрудников мультикультурного коллектива, определять культурные контекст коммуникационного взаимодействия, определять приемлемые стратегии организационного поведения в условиях кросскультурного шока, выбирать приемлемые стратегии ведения деловых переговоров с представителями различных национальных культур</p> <p><b>Владеет</b> Навыками руководства трудовым коллективом в условиях мультикультурной деловой среды, навыками использования современных методов мотивации персонала в мультикультурной среде, навыками моделирования межкультурного коммуникационного взаимодействия, навыками преодоления кросскультурного шока международном бизнесе, навыками ведения деловых переговоров с представителями различных национальных культур</p>	<p><b>Тема 5.</b> Руководство и лидерство в сравнительном менеджменте <b>Тема 6.</b> Мотивация персонала в мультикультурном трудовом коллективе <b>Тема 7.</b> Кросскультурные коммуникации в международном бизнесе <b>Тема 8.</b> Кросскультурные шоки в практике международного менеджмента <b>Тема 9.</b> Модели кросскультурного поведения в международном бизнесе</p>	Тестовые задания, вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), практические задания
---	--	--	-------	--	--	--

## 1. Тестовые задания (пороговый уровень)

1. Представителей монохронной культуры отличает от представителей полихронной культуры то, что:

а) представитель монохронной культуры, как правило, занят одним делом, а представитель полихронной культуры ведёт несколько дел одновременно;

б) представитель монохронной культуры, как правило, стремится к установлению долгосрочных связей, а представитель полихронной культуры рассчитывает преимущественно на краткосрочное сотрудничество;

в) представитель монохронной культуры скорее ориентируется на личные взаимоотношения с людьми, а представитель полихронной культуры в большинстве случаев ориентируется на решение рабочих задач.

2. Отличительной чертой представителей моноактивной культуры в отличие от представителей полиактивной культуры является то, что:

а) представители моноактивной культуры придерживаются делового стиля общения, в то время как представители полиактивной культуры любят поговорить на отвлечённые темы;

б) представители моноактивной культуры при стремлении убедить собеседника в своей точке зрения в большинстве случаев обращаются к эмоциям, в то время как представители полиактивной культуры обращаются к логике;

в) представители моноактивной культуры часто меняют планы, стремясь подогнать факты под цели своей работы, в то время как представители полиактивной культуры строго придерживаются ранее составленных планов и адекватно оценивают факты;

3. Типичными представителями моноактивной культуры, ориентированной преимущественно на служебные взаимоотношения, имеющие формальный характер, являются:

а) англичане;

б) немцы;

в) итальянцы

4. Отличительной чертой культуры, для которой характерна значительная дистанция власти, является:

а) централизация власти;

б) делегирование полномочий;

в) ограничение инициативы.

5. Высоким значением избегания неопределённости характеризуется культура, отличительной чертой которой является:

а) стратегический характер мышления;

б) строгое следование инструкциям;

в) принятие рискованных решений.

6. Характерной чертой культуры, ориентированной на индивидуализм, является:

а) признание личных заслуг работника в достижении трудовым коллективом успехов;

б) акцентирование на принадлежности работника к трудовому коллективу;

в) подавление со стороны трудового коллектива личной инициативы работника.

7. Характерной чертой культуры женственности, в отличие от культуры мужественности, является:

а) самостоятельность в принятии решений;

б) человечность в межличностных взаимоотношениях;

в) предрасположенность к агрессивности поведения.

8. Разница между представителями старого и молодого поколения заключается в том, что:

а) представители старого поколения считают что у них больше опыта, а представители нового поколения считают что они лучше образованы;

б) представители старого поколения придерживаются индивидуального подхода к принятию решений, а представители нового поколения придают особое значение мнению большинства;

в) представители старого поколения считают что исключительное значение в бизнесе имеет стратегия, а представители нового поколения считают, что в бизнесе важна этика

9. Присутствие вызова, открывающего перед работниками возможности для реализации имеющегося у них потенциала, рассматривается в качестве одного из наиболее эффективных способов мотивации персонала в организационной культуре:

а) бюрократического типа;

б) предпринимательского типа;

в) партисипативного типа.

10. Характерной чертой партисипативной организационной культуры является то, что:

а) подавляющее большинство работников готово напряжённо трудиться ради решение общих задач и достижения организационных целей;

б) работники равнодушны к решению организационных задач и заинтересованы лишь в достижении собственной выгоды;

в) работники склонны небрежно относиться к выполнению своих обязанностей и не заинтересованы в достижении высоких трудовых результатов

#### Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Тестовые задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
Отлично	Тесты выполнены на высоком уровне (правильные

(5)	ответы даны на 90-100% тестов)
Хорошо (4)	Тесты выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% тестов)
Удовлетворительно (3)	Тесты выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% тестов)
Неудовлетворительно (2)	Тесты выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50% тестов)

## 2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений) (базовый уровень)

1. Что представляет собой сравнительный менеджмент и исследованию какой проблематики он посвящён?
2. Охарактеризуйте исторические предпосылки возникновения и современные тенденции развития сравнительного менеджмента
3. Что понимается под культурой применительно к исследованиям в области сравнительного менеджмента
4. Перечислите параметры деловой культуры, выделяемые в соответствие с моделью культуры Г. Хофстеде
5. Перечислите социальные институты, формирующие базовые системы ценностей любой национальной культуры
6. Дайте общую характеристику и определите специфические особенности культуры с высокой степенью индивидуализма
7. Как в международном бизнесе проявляются специфические особенности культуры с высокой степенью коллективизма?
8. Что в современной концепции сравнительного менеджмента вкладывается в понятие "дистанция власти"?
9. Дайте общую характеристику и определите специфические особенности культуры со значительной дистанцией власти
10. Охарактеризуйте особенности организационного поведения сотрудников в трудовом коллективе в странах с незначительной дистанцией власти
11. Дайте общую характеристику и определите специфические особенности мужественно и женственной культуры
12. Охарактеризуйте особенности взаимоотношений, складывающихся в трудовых коллективах с преимущественно мужественной и женственной культурой
13. Что подразумевается под избеганием неопределённости и как стремление к избеганию неопределённости влияет на организационное поведение персонала
14. Какие составляющие формируют статус человека в странах с высококонтекстуальными и низкоконтекстуальными культурами?

15. Почему не относящиеся к делу вопросы в странах с высококонтекстуальной культурой часто оказываются не менее значимыми чем содержание сделки?

16. Охарактеризуйте специфические особенности эмоционального вовлеченных и эмоционально нейтральных культур

17. Перечислите страны где господствуют эмоционально вовлечённое и эмоционально нейтральная культура

18. Что представляет собой организационная культура и из каких составляющих она складывается?

19. Охарактеризуйте специфические особенности межличностного общения в условиях мультикультурной среды

20. Охарактеризуйте специфические особенности американской и японской модели менеджмента

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству  
«Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
Отлично (5)	Ответ на вопрос представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
Хорошо (4)	Ответ на вопрос на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
Удовлетворительно (3)	Ответ на вопрос представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
Неудовлетворительно (2)	Ответ на вопрос представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

### 3. Практические задания (высокий уровень)

1. Сравнительный менеджмент - это дисциплина, в которой рассматриваются, сравниваются или сопоставляются различные национальные модели менеджмента. Составьте сравнительную характеристику американской и японской модели менеджмента. Какие черты американской и японской модели менеджмента характерны для российской модели менеджмента?

2. Сравнительный менеджмент изучает поведение людей, представляющих разные культуры и работающих вместе в одной организационной среде. При этом предмет сравнительного менеджмента таков, что он частично совпадает с предметом других дисциплин. Определите, с какими дисциплинами пересекается предмет сравнительного менеджмента. Изобразите в виде схемы междисциплинарные взаимосвязи сравнительного менеджмента

3. Культура - это совокупность ценностей, разделяемых обществом. Такое понимание культуры является в настоящий момент господствующим и используется большинством исследователей. Культура характеризуется в этом случае как нечто невидимое и неосоздаваемое, но формирующее поведение людей. Охарактеризуйте с этой точки зрения функции, которые играет культура в современном обществе

4. Ценностный подход является одним из наиболее популярных в настоящее время. В его основе лежит представление о том, что ценности составляют ядро культуры. Все ценности могут быть разделены на так называемые базовые и инструментальные. При этом под базовыми понимаются те ценности, которые составляют основу жизни человека, а инструментальные имеют значение лишь как средства обеспечения базовых ценностей. Укажите, какие базовые и инструментальные ценности национальной культуры являются определяющими для вас лично?

5. Типичной высококонтекстной культурой является японская. Это бросается в глаза западному наблюдателю, как только он переступает порог японского учреждения. Как правило, сотрудники трудового коллектива работают в общем помещении и находятся в непосредственной близости друг от друга. В таких условиях трудятся представители всех уровней иерархии - от руководителя до стажера. Расположение столов таково, что иной, отличный от группового, метод работы вряд ли возможен. Соответственно отпадает необходимость в составлении графика производственных совещаний, которые происходят по мере необходимости. В отличие от японской, американская культура наоборот, является низкоконтекстуальной. Как с учётом этого, по вашему мнению, должен выглядеть офис американской компании?

6. Вы работаете в одной из стран средиземноморского побережья и приглашаете на ужин своего коллегу из числа местных жителей с семьей. Ужин готов к семи часам, однако, ваши гости приезжают только к девяти. Все блюда подгорели и выглядят уже неаппетитно. Вы решаете, что предпринять. Выберите один из вариантов и обоснуйте свой ответ: а) вы ничего не говорите и угощаете гостей, удалив предварительно подгоревшие куски и дополнительно украсив блюда; б) вы раздражены и объясняете своим гостям, почему блюда подгорели, вы ведь ожидали их к семи вечера, а не к девяти; в) вы угощаете гостей легкими закусками и напитками, при этом говорите, что "сожгли" мясо и что вам очень жаль, и предлагаете всем пойти поужинать в вашем любимом ресторане.

7. Вы работаете в одной из латиноамериканских стран. Вы молодая незамужняя женщина. Становится очевидным, что вам трудно поддерживать

чисто дружеские отношения с коллегами из числа мужчин. Однажды вы едете с коллегой в его машине. После нескольких предварительных комплиментов, которые вы проигнорировали, он пытается вас поцеловать. Объясните, какими будут ваши действия и как они обусловлены особенностями вашей национальной культуры: а) вы в ответ целуете коллегу в щеку и говорите ему, что это максимум, на что тот может рассчитывать; б) вы отталкиваете его и требуете, чтобы он немедленно прекратил так себя вести, а затем стараетесь выяснить, почему он неверно истолковывает ваши намерения; в) вы немедленно покидаете машину, возвращаетесь в офис на автобусе и жалуетесь вашему руководителю на поведение коллеги.

8. Вы находитесь в развивающейся стране со своими деловыми партнерами в долгосрочной командировке. В отличие от вас у ваших партнеров есть домработницы. Вы узнаете, что и ваши партнеры и местные жители полагают, что вам необходимо нанять, по крайней мере, одну служанку для готовки и уборки. Выберите один из вариантов и обоснуйте свой ответ: а) вы не хотите подражать колониальным манерам, кроме того, вы бы испытывали неудобство, впуская незнакомую женщину в свой дом, поэтому вы решаете не нанимать служанку; б) вы нанимаете служанку, хотя и без нее вы бы великолепно обошлись, так как работа на иностранцев является важным источником доходов для местного населения; в) вы идете на компромисс и нанимаете женщину для выполнения работы только по утрам.

9. Вы находитесь на вечеринке и разговариваете с иностранцем, который приехал в Россию два месяца назад. Вы спрашиваете его, что он думает о вашей стране. После некоторого колебания он спрашивает вас, может ли он быть с вами откровенным. "Конечно", - отвечаете вы, после чего он обрушивает на вас лавину резких замечаний по поводу поведения и жизненных ценностей россиян, особенно напоминая о чрезмерном стяжательстве и нежелании россиян работать. Поясните, какой будет ваша реакция и почему: а) вас это раздражает, и вы говорите ему, что он дает выход своим чувствам, не проявляя терпимости; б) вы выслушиваете его, задаете вопросы и стараетесь понять, почему у него сложилось такое негативное мнение, вы выпрашиваете его, как вели бы себя его соотечественники, окажись они в подобных ситуациях; в) вы вступаете в спор, говоря ему, что он не знает обычаев и ценностей вашей страны в достаточной степени, вы объясняете, как ему следует понимать их, в надежде, что помогаете ему адаптироваться.

10. Одной из составляющих любой национальной культуры является национальная деловая культура, или культура ведения бизнеса. Национальная деловая культура включает, в первую очередь, нормы и традиции деловой этики, нормативы и правила делового этикета и протокола. Она всегда является своего рода отражением норм, ценностей и правил, принятых в данной национальной культуре. Каких правил вы бы придерживались и почему, ведя совместный бизнес с представителями следующих национальных культур: а) англичанами; б) немцами; в) арабами; г) китайцами

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству  
«Практические задания»**

<b>Шкала оценивания (интервал баллов)</b>	<b>Критерий оценивания</b>
<b>Отлично (5)</b>	Практическое задание представлено на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). Оформлено в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
<b>Хорошо (4)</b>	Практическое задание представлено на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
<b>Удовлетворительно (3)</b>	Практическое задание представлено на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
<b>Неудовлетворительно (2)</b>	Практическое задание представлено на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

**4. Оценочные средства для промежуточной аттестации  
(зачет)**

1. Что представляет собой сравнительный менеджмент и и чем обусловлена необходимость его не с точки зрения задач современного бизнеса?
2. Охарактеризуйте основные этапы становления и перспективные тенденции развития сравнительного менеджмента как научной дисциплины
3. На каких теориях культуры основывается современная концепция сравнительного менеджмента и что подразумевает системный подход к исследованию культуры?
4. Дайте общую характеристику и определите специфические особенности национальных культур известных вам культурных кластеров
5. Дайте сравнительную характеристику организационного поведения в трудовом коллективе представителей полихронных и монохронных культур
6. Как в современных национальных культурах различных стран соотносятся между собой индивидуализм и коллективизм



7. Как дистанция власти влияет на формирование организационной культуры и определяет характер межличностных взаимоотношений Между работником и руководителем
8. Охарактеризуйте специфические особенности стиля руководства трудовым коллективом в странах с преобладающей мужественной и женственной культурой
9. Что представляет собой избегание неопределённости как один из ключевых параметров национальной деловой культуры и как представители различных культур относятся к принятию решение в условиях риска?
10. Охарактеризуйте организационное поведение представителей различных национальных культур, ориентированных на краткосрочное и долгосрочное сотрудничество
11. Дайте общую характеристику и определите специфические особенности высококонтекстуальных и низкоконтекстуальных культур
12. Определите специфические особенности ведения деловых переговоров с представителями эмоционально экспрессивных и эмоционально сдержанных культур
13. Перечислите и дайте краткую характеристику коммуникационных барьеров, возникающих в мультикультурной деловой среде
14. Как соотносятся между собой вербальное и невербальное общение и в чём проявляется их специфика в сфере кросскультурной коммуникации?
15. Охарактеризуйте специфические особенности ведения деловых переговоров с партнёрами, являющимися представителями культур, ориентированных на заключении сделки или поддержке отношений
16. Охарактеризуйте специфические особенности и составьте сравнительную характеристику формальной и неформальной деловой культуры
17. Что представляет собой деловой протокол и какова роль деловой этики в международном бизнесе
18. Что является причиной мотивационной дифференциации организационного поведения сотрудников в мультикультурном коллективе?
19. Каким образом культурный контекст определяет мотивационный профиль персонала трудового коллектива?
20. Сравните отечественные и зарубежные практики стимулирования труда и определите их специфические особенности

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству  
«Промежуточная аттестация (зачет)»

Шкала оценивания	Характеристика знания предмета и ответов	Зачет
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет	зачтено

	творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач	
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает ошибки в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.	не зачтено

## **5. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

При необходимости рабочая программа учебной дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для этого требуется заявление студента или его законного представителя и заключение психолого-медико-педагогической комиссии. В случае необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося), а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

– создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;

– создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;

– создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников, например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально;

– применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной (модулем), за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

– применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;

– применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;

– увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:

продолжительность сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, не более чем на 90 минут;

продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, не более чем на 20 минут;

продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы не более чем на 15 минут.

### Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой