




Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ
ИНФОРМАТИКИ, УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА В Г. МОСКВЕ»

УТВЕРЖДАЮ:

**Президент
НОЧУ ВО «МИИУЭП в г. Москве»**


_____ **А.В. Хренков**

подпись

«30» августа 2019г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Кросс-культурный менеджмент

направление подготовки

38.03.04 Государственное муниципальное управление

Профиль подготовки:

«Государственное и муниципальное управление в социальной сфере»

Квалификация (степень) выпускника – *бакалавр*

Форма обучения

заочная

Москва 2019 г.

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент».

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-2	способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Знать: понятие национальной культуры и основные факторы, влияющие на ее формирование, особенности, ведущих бизнес-культур, национальных моделей управления, деловой культуры и организационного поведения Уметь: выявлять, систематизировать и интерпретировать кросскультурные сходные черты и различия в управленческих процессах и бизнес-окружении с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране Владеть: методами эффективного кросс-культурного взаимодействия и совместного с представителями других культур ведения бизнеса, основанных на признании и уважении культурных различий и выстраивании совместно разделяемой системы ценностей.
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: основные концепции кросс-культурной коммуникации; теории мотивации, коммуникации, целеполагания, принятия решений, разрешения конфликтов в межкультурном контексте; Уметь: применять знания о кросс-культурных бизнес-коммуникациях в личных и деловых отношениях, формировать принципы равноправного и уважительного отношения в кросс-культурном взаимодействии; Владеть: навыками толерантного внутриорганизационного взаимодействия

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина относится к базовой части цикла Б1 «Дисциплины (модули)». Дисциплина изучается на 2 курсе в 4 семестре.

Изучение данной дисциплины базируется на следующих дисциплинах, прохождении практик: История, Политология, Социология, Теория менеджмента.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» составляет 3 зачетные единицы.

Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		4	-
Аудиторные занятия (всего)	10	10	-
В том числе:	-	-	-
Лекции	4	4	-
Практические занятия (ПЗ)	6	6	-
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	98	98	-
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	-	-	-
Подготовка к практическим занятиям	81	81	-
Контрольная работа	8	8	-
Вид промежуточной аттестации – экзамен	9	9	-
Общая трудоемкость час / зач. ед.	108/3	108/3	-

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоемкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятельная работа обучающихся
			Всего	лекции	
1.	Тема 1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы	13	1	-	12
2.	Тема 2. Детерминанты культуры	13	1	-	12
3.	Тема 3. Культура и лидерство	13	-	1	12
4.	Тема 4. Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий	14	-	1	13
5.	Тема 5. Кросс-культурные	14	1	1	12

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудо-ёмкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятельная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
	бизнес-коммуникации				
6.	Тема 6. Барьеры в межкультурных бизнес-коммуникациях	13	1	1	11
7.	Тема 7. Межкультурное взаимодействие	14	-	1	13
8.	Тема 8. Конфликты в межкультурном взаимодействии	14	-	1	13
ВСЕГО:		108	4	6	98

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы

Предмет, цели, методы и задачи дисциплины. Изучение межэтнических отношений и выявление возможных очагов межэтнической напряженности. Индивидуальные различия как основа межгрупповых конфликтов. Кросс-культурный шок и способы его преодоления. Управление межкультурными различиями. Специфика профессиональной деятельности менеджеров, работающих в ситуациях межкультурного взаимодействия. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.

Тема 2. Детерминанты культуры

Концепция культуры, определения культуры, норм и ценностей. Отношения между понятиями «культура», «организация» и «менеджмент». Национальная и организационная культура. Этнография как способ исследования культур.

Тема 3. Культура и лидерство

Определение лидерства в межкультурном контексте. Теории лидерства. Трансформативное лидерство и новая модель лидерства. Межкультурные измерения лидерства. Проблема пола и лидерства.

Тема 4. Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий

Модели кросс-культурного поведения в бизнесе и типы национальных деловых культур. 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, избегание неопределенности. Концепции культуры в организационных исследованиях Ф.Тромпенаарса, Э.Холла, Э.Шейна, Р.Льюиса. Воздействие национальной деловой культуры на управление компанией и людьми. Типы корпоративных культур.

Тема 5. Кросс-культурные бизнес-коммуникации

Модель кросс-культурной бизнес-коммуникации. Контексты коммуникации. Формы коммуникации в деловой практике. Компьютерно-опосредованное общение. Вопросы языкового общения в межкультурной среде. Стилль ведения беседы. Невербальное поведение. Беседа через переводчика.

Тема 6. Барьеры в межкультурных бизнес-коммуникациях

Метакоммуникации и невербальное поведение. Культурные предрассудки. Восприятие и стереотипы. Идентичность как препятствие в общении. Работа с преодолением стереотипов.

Тема 7. Межкультурное взаимодействие

Проблемы поведения сторон. Стратегии, тактики и стили переговоров. Использование власти и уловок в межкультурных переговорах. Работа в составе межкультурной команды. Командная работа в организации. Командные роли. Задачи и стратегии в межкультурной команде. Управление командами из разных регионов мира.

Тема 8. Конфликты в межкультурном взаимодействии

Понятие и природа конфликта. Понятие группового конфликта. Источники и факторы конфликтного взаимодействия. Структура, динамика и возможности снятия конфликтов. Психопрофилактика конфликтов. Технологии конструктивного спора. Психологические основы «подачи» и «принятия» критики.

4.3. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовая работа по дисциплине не предусмотрена

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№ п/п	№ раздела дисциплины	Методические указания по выполнению самостоятельной работы
1.	Тема 1.	Изучение лекционного материала, изучение основной и дополнительной литературы Ответы на вопросы, анализ практических ситуаций по теме
2.	Тема 2.	Изучение лекционного материала, изучение основной и дополнительной литературы Ответы на вопросы, анализ практических ситуаций по теме
3.	Тема 3.	Изучение лекционного материала, изучение основной и дополнительной литературы Ответы на вопросы, анализ практических ситуаций по теме
4.	Тема 4.	Изучение лекционного материала, изучение основной и дополнительной литературы Ответы на вопросы, анализ практических ситуаций по теме
5.	Тема 5.	Изучение лекционного материала, изучение основной и дополнительной литературы Ответы на вопросы, анализ практических ситуаций по теме
6.	Тема 6.	Изучение лекционного материала, изучение основной и дополнительной литературы Ответы на вопросы, анализ практических ситуаций по теме
7.	Тема 7.	Изучение лекционного материала, изучение основной и дополнительной литературы Ответы на вопросы, анализ практических ситуаций по теме
8.	Тема 8.	Изучение лекционного материала, изучение основной и дополнительной литературы Ответы на вопросы, анализ практических ситуаций по теме

6. Фонд оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося

Фонд оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине представлен в Приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Понимание в кросс-культурной коммуникации / отв. ред. Т.И. Касавин ; Российская ака-

демия наук, Институт философии. - Москва : Институт философии РАН, 2014. - 200 с. : табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9540-0273-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=44404>

2. Котов, В.Д. Кросс-культурные процессы и массовая коммуникация / В.Д. Котов. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 98 с. - ISBN 978-5-504-00234-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140549>

7.2. Дополнительная литература

1. Лебедева, Н.М. Методы этнической и кросскультурной психологии : учебное пособие / Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко. - Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. - 239 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7598-0867-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86324>

7.3. Программное обеспечение

1. Операционная система Microsoft Windows - право на использование: договор №ДЛ-180712 от 08.11.18.

2. Программное обеспечение Microsoft office 365 for faculty; право на использование: договор №ДЛ-180712 от 08.11.18.

3. Программное обеспечение Dr. Web Desktop Security Suite for faculty, Антивирус + ЦУ; право на использование: договор №ДЛ-180711 от 01.11.18.

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Компьютерные информационно-правовые системы «Консультант» <http://www.consultant.ru>, «Гарант» <http://www.garant.ru>.

2. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>.

3. Единое окно доступа к образовательным ресурсам Федеральный портал <http://window.edu.ru>

4. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>

5. Российская национальная библиотека <http://www.nlr.ru>

6. Университетская информационная система Россия uisrussia.msu.ru

7. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/index.php>

8. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>

9. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru>

10. Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/>

11. Журнал «Секрет фирмы» <http://www.sf-online.ru>, <https://secretmag.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Лекционные аудитории общего фонда для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций.

2. Аудитории общего фонда для проведения практических занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации.

3. Настенный/ переносной экран.

4. Переносной проектор для демонстрации слайдов.

5. Ноутбук для демонстрации слайдов.

6. Компьютерный класс для самостоятельной работы. Библиотека, читальный зал.

7. Актальный зал.

8. Аудитория для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

9. Образовательные технологии

Проведение лекционных и практических занятий, текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» целесообразно осуществлять с использованием следующих современных образовательных технологий:

1. Проведение лекционных занятий целесообразно проводить в формате активного вовлечения обучающихся в образовательный процесс, с обсуждением в процессе изложения материала ситуаций из практики функционирования организаций.
2. Проведение лекционных занятий по темам, для изложения которых необходим иллюстрационно-графический материал, необходимо осуществлять с использованием слайдов, подготовленных в программе Microsoft Power Point.
3. Практические занятия по темам целесообразно проводить в форме интерактивного обсуждения конкретных практических ситуаций.

10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

10.1. Методические рекомендации преподавателю

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы.

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» является базовой дисциплиной, обеспечивающей формирование общекультурных и общепрофессиональных компетенций обучающихся.

Принцип обучения – индивидуальный с учетом потенциала и особенностей каждого обучающегося. В соответствии с программой преподаватель руководствуется личным профессиональным и творческим опытом в освоении каждого задания.

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 38.03.04 Государственное муниципальное управление.

Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой в ходе преподавания дисциплины «Кросс-культурный менеджмент», приведен в п.7 настоящей рабочей программы.

10.2. Методические указания обучающимся

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблеме дисциплины, анализа научных концепций.

В рамках дисциплины предусмотрены различные формы контроля знаний. Форма текущего контроля освоения дисциплины – активная работа на практических занятиях. Форма промежуточной аттестации – экзамен, в ходе которого оценивается уровень теоретических знаний и практической подготовки обучающихся.

Методические указания по освоению дисциплины

При реализации заочной формы обучения большой объем часов отводится на самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины, представленных в п. 4.2 настоящей рабочей программы

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение основополагающих разделов дисциплины, дополняющих самостоятельное изучение этих разделов обучающимися в межсессионный период.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации по практическим заданиям и указаниям на самостоятельную работу. В ходе лекций обучающимся рекомендуется:

- вести конспектирование учебного материала;
- обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению;
- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью правильного понимания теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых во внеаудиторное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Для успешного овладения курсом необходимо посещать все лекции, так как тематический материал взаимосвязан между собой.

Проведение практических занятий по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» осуществляется в форме анализа и обсуждения практических ситуаций по рассматриваемым темам, деловых игр, направленных на отработку практических навыков кросс-культурного взаимодействия.

Практическое занятие – это активная форма учебного процесса в вузе. При подготовке к практическим занятиям обучающемуся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, учесть рекомендации преподавателя. Практические задания выполняются обучающимися в аудиториях и дома самостоятельно. Каждое практическое задание обучающийся должен уметь продемонстрировать устно на практическом занятии и отвечать на контрольные вопросы.

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы

Изучение основной и дополнительной литературы, по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» проходит в форме экзамена. Экзаменационный билет по дисциплине состоит из 2 вопросов теоретического характера. Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине приведен в соответствующем подпункте в составе ФОС по дисциплине в приложении 1 к рабочей программе.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций

Компетенция	Код по ФГОС	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	ОК-2	Промежуточный контроль: экзамен Текущий контроль: опрос на практических занятиях; контрольная работа	Темы 1-8
способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОК-6	Промежуточный контроль: экзамен Текущий контроль: опрос на практических занятиях; контрольная работа	Темы 1-8

2. Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины, описание шкал оценивания

2.1 Критерии оценки ответа на экзамене (формирование компетенций ОК-2, ОК-6)

«5» (отлично): обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

Обучающийся:

на высоком уровне владеет способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

на высоком уровне владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6).

«4» (хорошо): обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

Обучающийся:

хорошо владеет способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

хорошо владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6).

«3» (удовлетворительно): обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает не доста-

точно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

Обучающийся:

на удовлетворительном уровне владеет способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

на удовлетворительном уровне владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6).

«2» (неудовлетворительно): обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

Обучающийся:

не владеет способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

не владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6).

2.2 Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях (формирование компетенций ОК-2, ОК-6)

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

Обучающийся:

на высоком уровне владеет способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

на высоком уровне владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6).

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

Обучающийся:

хорошо владеет способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

хорошо владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6).

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

Обучающийся:

на удовлетворительном уровне владеет способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

на удовлетворительном уровне владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6).

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; студент ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

Обучающийся:

не владеет способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

не владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6).

2.3 Критерии оценки контрольной работы (формирование компетенций ОК-2, ОК-6)

«5» (отлично): все задания контрольной работы выполнены без ошибок в течение отведенного на работу времени; работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; отсутствуют орфографические и пунктуационные ошибки.

Обучающийся:

на высоком уровне владеет способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

на высоком уровне владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6).

«4» (хорошо): задания контрольной работы выполнены с незначительными замечаниями в полном объеме либо отсутствует решение одного задания; работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; отсутствуют грубые орфографические и пунктуационные ошибки.

Обучающийся:

хорошо владеет способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

хорошо владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2).

«3» (удовлетворительно): задания контрольной работы имеют значительные замечания; работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения; присутствуют грубые орфографические и пунктуационные ошибки.

Обучающийся:

на удовлетворительном уровне владеет способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

на удовлетворительном уровне способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6).

«2» (неудовлетворительно): задания в контрольной работе выполнены не полностью или неправильно; отсутствуют или сделаны неправильно выводы и обобщения; присутствуют грубые орфографические и пунктуационные ошибки.

Обучающийся:

не владеет способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

не владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6).

2.4. Итоговые показатели балльной оценки сформированности компетенций по дисциплине в разрезе дескрипторов «знать/ уметь/ владеть»:

ОК-2 способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	
Показатель	Критерии оценивания

	2	3	4	5
<p>Знать: понятие национальной культуры и основные факторы, влияющие на ее формирование, особенности, ведущих бизнес-культур, национальных моделей управления, деловой культуры и организационного поведения</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие знаний о национальной культуре и основных факторах, влияющих на ее формирование, особенностей, ведущих бизнес-культур, национальных моделей управления, деловой культуры и организационного поведения</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: понятие национальной культуры и основные факторы, влияющие на ее формирование, особенности, ведущих бизнес-культур, национальных моделей управления, деловой культуры и организационного поведения, допускает значительные ошибки в названиях и формулировках</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: понятие национальной культуры и основные факторы, влияющие на ее формирование, особенности, ведущих бизнес-культур, национальных моделей управления, деловой культуры и организационного поведения, но допускаются незначительные ошибки в описаниях и формулировках</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: понятие национальной культуры и основные факторы, влияющие на ее формирование, особенности, ведущих бизнес-культур, национальных моделей управления, деловой культуры и организационного поведения</p>
<p>Уметь: выявлять, систематизировать и интерпретировать кросскультурные сходные черты и различия в управленческих процессах и бизнес-окружении с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет выявлять, систематизировать и интерпретировать кросскультурные сходные черты и различия в управленческих процессах и бизнес-окружении с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: выявлять, систематизировать и интерпретировать кросскультурные сходные черты и различия в управленческих процессах и бизнес-окружении с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране. Допускаются существенные ошибки, проявляется недостаточность умений по ряду показателей</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: выявлять, систематизировать и интерпретировать кросскультурные сходные черты и различия в управленческих процессах и бизнес-окружении с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: выявлять, систематизировать и интерпретировать кросскультурные сходные черты и различия в управленческих процессах и бизнес-окружении с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране</p>
<p>Владеть: методами эффективного кросс-культурного взаимодействия и совместного с представителями других культур ведения бизнеса, основанных на признании и уважении культурных различий и выстраивании сов-</p>	<p>Обучающийся не владеет в достаточной степени методами эффективного кросс-культурного взаимодействия и совместного с представителями других культур ведения бизнеса, основанных на признании и уважении культур-</p>	<p>Обучающийся в основном владеет методами эффективного кросс-культурного взаимодействия и совместного с представителями других культур ведения бизнеса, основанных на признании и уважении культур-</p>	<p>Обучающийся частично владеет методами эффективного кросс-культурного взаимодействия и совместного с представителями других культур ведения бизнеса, основанных на признании и уважении культур-</p>	<p>Обучающийся в полном объеме владеет методами эффективного кросс-культурного взаимодействия и совместного с представителями других культур ведения бизнеса, основанных на признании и уважении культур-</p>

местно разделяемой системы ценностей.	ных различий и выстраивании совместно разделяемой системы ценностей.	ных различий и выстраивании совместно разделяемой системы ценностей., однако их практическое применение вызывает затруднение, обучающийся допускает значительные ошибки	ных различий и выстраивании совместно разделяемой системы ценностей., но допускает незначительные ошибки, неточности, затруднения	ных различий и выстраивании совместно разделяемой системы ценностей.
---------------------------------------	--	---	---	--

ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
Знать: основные концепции кросс-культурной коммуникации; теории мотивации, коммуникации, целеполагания, принятия решений, разрешения конфликтов в межкультурном контексте	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие знаний об основных концепциях кросс-культурной коммуникации; теорий мотивации, коммуникации, целеполагания, принятия решений, разрешения конфликтов в межкультурном контексте	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: знает основные концепции кросс-культурной коммуникации; теории мотивации, коммуникации, целеполагания, принятия решений, разрешения конфликтов в межкультурном контексте, но допускает значительные ошибки в названиях и формулировках	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: знает основные концепции кросс-культурной коммуникации; теории мотивации, коммуникации, целеполагания, принятия решений, разрешения конфликтов в межкультурном контексте, но допускаются незначительные ошибки в описаниях и формулировках	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: знает основные концепции кросс-культурной коммуникации; теории мотивации, коммуникации, целеполагания, принятия решений, разрешения конфликтов в межкультурном контексте
Уметь: применять знания о кросс-культурных бизнес-коммуникациях в личных и деловых отношениях, формировать принципы равноправного и уважительного отношения в кросс-культурном взаимодействии	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять знания о кросс-культурных бизнес-коммуникациях в личных и деловых отношениях, формировать принципы равноправного и уважительного отношения в кросс-культурном взаимодействии	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: применять знания о кросс-культурных бизнес-коммуникациях в личных и деловых отношениях, формировать принципы равноправного и уважительного отношения в кросс-культурном взаимодействии. Допускаются существенные ошибки, проявляется недостаточность умений по ряду показателей	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: применять знания о кросс-культурных бизнес-коммуникациях в личных и деловых отношениях, формировать принципы равноправного и уважительного отношения в кросс-культурном взаимодействии. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: применять знания о кросс-культурных бизнес-коммуникациях в личных и деловых отношениях, формировать принципы равноправного и уважительного отношения в кросс-культурном взаимодействии

			новые, нестандартные ситуации.	
Владеть: навыками толерантного внутри-организационного взаимодействия	Обучающийся не владеет в достаточной степени навыками толерантного внутри-организационного взаимодействия	Обучающийся в основном владеет навыками толерантного внутри-организационного взаимодействия, однако их практическое применение вызывает затруднение, обучающийся допускает значительные ошибки	Обучающийся частично владеет навыками толерантного внутри-организационного взаимодействия, но допускает незначительные ошибки, неточности, затруднения	Обучающийся в полном объеме владеет навыками толерантного внутри-организационного взаимодействия

2.5. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Пояснение
Высокий	«5» (отлично)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	«4» (хорошо)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы
Удовлетворительный	«3» (удовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично
Неудовлетворительный	«2» (неудовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы

3. Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Контрольные задания, применяемые в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, носят универсальный характер и предусматривают возможность комплексной оценки всего набора компетенций, предусмотренных образовательной программой по данной дисциплине.

3.1. Текущий контроль (работа на практических занятиях) (формирование компетенций ОК-2, ОК-6)

Примеры практических заданий и ситуаций для практических занятий

1. Описать 8 подсистем формирования национальной деловой культуры по Харрису и Морану применительно к одной зарубежной стране по выбору и определить, каким образом каждая из них влияет на практику менеджмента в данной стране.

2. Как известно, в разных культурах различный смысл и значение их представителями придается одинаковым словам, вещам и действиям. Приведите показательные примеры применительно к различным культурам, выработать рекомендации по правильной интерпретации смысла и значения, адекватного данной деловой культуре.

3. Описать известные вам по свидетельству иностранцев, проживающих в чужой бизнес-среде, ситуации, связанные с коллизией своих собственных и иных ценностных и ориентаций. Какие способы преодоления подобных коллизий можно порекомендовать?

4. В Швейцарии на протяжении последнего десятилетия сформировалась значительная турецкая диаспора из числа эмигрантов-мусульман, в настоящее время насчитывающая свыше 400 тысяч человек. В связи с этим в стране наблюдается необычная тенденция – бурного роста строительства и воздвижения мечетей. Высота минаретов при этом зачастую превышает высоту крестов на католических соборах. Коренное население Швейцарии протестует против засилья «чужой религиозной веры». В результате на основе референдума было принято беспрецедентное решение «О запрете строительства мечетей», которое было, в свою очередь, опротестовано мусульманской общиной. Коренные жители Швейцарии обратились в Европейский суд. О каком глубинном конфликте с точки зрения сравнительного менеджмента свидетельствует данная ситуация? Какое, на ваш взгляд, решение примет Европейский суд в Страсбурге? Каковы ваши рекомендации по преодолению подобных коллизий?

5. Проведите ролевую игру, имитирующую общение российского менеджера с экспатом. Какие методы вербальных, невербальных и паравербальных коммуникаций вы могли бы порекомендовать для использования в этом случае? Какие методы активного слушания рекомендуется использовать для успешной коммуникации с иностранцем?

3.2. Текущий контроль (контрольная работа) (формирование компетенций ОК-2, ОК-6)

Контрольная работа выполняется в форме написания реферата по одной из следующих тем:

1. Современные научные подходы и направления кросскультурного менеджмента.
2. Этническая стереотипизация как основа межэтнических отношений.
3. Язык как элемент этнической культуры.
4. Национальные и региональные особенности менеджмента.
5. Специфика межкультурной коммуникации и способы повышения ее эффективности.
6. Западные управленческие технологии и проблемы их адаптации в российских компаниях.
7. Сравнительный анализ моделей корпоративного управления в мировой экономике.
8. Взаимодействие национальной, деловой и корпоративной культур.
9. Национальная деловая культура как источник конкурентного преимущества и ресурс развития экономики.
10. Культурные различия и этика в международном бизнесе.
11. Специфика бизнес-культуры России.
12. Влияние национальной культуры на управление организацией
13. Роль протестантской этики в формировании американской деловой культуры.
14. Доминирующие религии в национальной деловой культуре и их влияние на
15. особенности ведения бизнеса в стране размещения.
16. Проблемы перевода и кросс-культурных различий в международной рекламе.
17. Этноцентрический подход в управлении международной компанией: влияние на эффективность и издержки ведения бизнеса.
18. Специфика формирования и развития корпоративной культуры в российской компании.
19. Барьеры межкультурных коммуникаций и способы их преодоления.
20. Национальная деловая культура и инновационная способность организации.
21. Верования и их влияние на формирование деловой культуры.
22. Протестантская этика и западная деловая культура.

23. Управление разнообразием в международной компании: источники эффективности.
24. Исламское предпринимательство и его характерные особенности.
25. Многообразие деловых культур в Европе и евроменеджмент.
26. Особенности деловой культуры ... (любой страны по выбору обучающегося).

3.3. Промежуточный контроль (вопросы к экзамену) (формирование компетенций ОК-2, ОК-6)

1. Предмет, объект и задачи кросс-культурного менеджмента.
2. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента.
3. Глобализация экономики и национальные деловые культуры.
4. Кросс-культурный шок и способы его преодоления.
5. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.
6. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни.
7. Системы ценностей в национальных культурах.
8. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений.
9. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения.
10. Культурные различия и этика
11. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.
12. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.
13. Культурный профиль страны.
14. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.
15. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
16. Условия эффективной межкультурной коммуникации.
17. Влияние культуры на процесс переговоров.
18. Модели ведения переговоров.
19. Понятие корпоративной культуры: совместная деятельность в политкультурной среде.
20. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие.
21. Российская деловая культура: сущность, традиции, стереотипы, современное состояние.
22. Классификационные критерии корпоративных культур.
23. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур.
24. Значимость труда в различных бизнес-культурах.
25. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.
26. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
27. Национальные модели лидерства.
28. Представления о статусе и лидерстве в различных культурах.
29. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
30. Классификация проблем межгосударственного различия в управлении человеческими ресурсами.