

Министерство образования и науки Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ УНИ-
ВЕРСИТЕТ

Кафедра инновационных технологий управления в государственной сфере и
бизнесе

Рабочая программа по дисциплине
КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования программы магистратуры по направлению подготовки

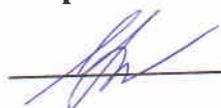
38.04.02 - Менеджмент
Направленность (профиль) подготовки

Стратегический менеджмент

Квалификация:
Магистр

Форма обучения
Очная/очно-заочная/заочная

Согласовано
Руководитель ОПОП
«Стратегический менеджмент»

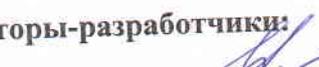
 **Фирова И.П..**

Утверждаю
Председатель УМС  **И.И. Палкин**

Рекомендована решением
Учебно-методического совета
19 июня 2018 г., протокол № 4

Рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
инновационных технологий управления в госу-
дарственной сфере и бизнесе
7 февраля 2018 г., протокол № 8

Зав. кафедрой  **Фирова И.П..**

Авторы-разработчики:
 **Фирова И.П.**

 **Выдрина Е.О.**

Санкт-Петербург 2018

1. Цели освоения дисциплины

Цель дисциплины - подготовка магистров менеджмента, владеющих знаниями в объеме, необходимом для понимания современных проблем и тенденций кросс-культурного менеджмента, развития основных форм, методов и принципов, особенностей использования современного инструментария кросс-культурного менеджмента.

Основные задачи дисциплины:

- дать представление о различных деловых культурах, об основных методах и подходах к их изучению;
- показать и обосновать влияние, которое национальная деловая культура;
- оказывает на корпоративную культуру и реализацию функций управления организацией;
- научить капитализировать на национальных особенностях деловой культуры и системы менеджмента и конвертировать их в конкурентные преимущества организации;
- содействовать формированию и развитию навыков эффективных межкультурных коммуникаций с представителями иных культур;
- стремиться к выработке у менеджеров кросс-культурной компетенции и толерантного отношения к представителям других культур;
- развивать потребности самостоятельного изучения современной учебной и научной литературы и проведения учебно-исследовательской работы.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» для направления подготовки 38.04.02 – Стратегический менеджмент относится к дисциплинам базовой части программы магистратуры.

Данный курс служит развитию и совершенствованию межфирменных и партнерских отношений. Знания, приобретенные при изучении данной дисциплины, необходимы при освоении таких курсов как «Международный менеджмент», «Методы исследований в менеджменте», «Управленческая экономика»,

а также при выполнении магистерских исследований.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Компетенция
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ПК-6	способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

В результате освоения компетенций в рамках дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» обучающийся должен:

Знать:

- особенности национальных моделей управления, деловой культуры и организационного поведения;
- структуру национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование;
- отличительные особенности (параметры) ведущих бизнес-культур;
- многообразие и специфику реализации функций управления в деловых культурах различных стран и их влиянии на конкурентоспособность;
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентоспособности в различных социально-культурных средах.

Уметь:

- выявлять, систематизировать и интерпретировать кросс-культурные сходные черты и различия в управленческих процессах и бизнес-окружении в различных странах;

- исследовать региональную и страновую специфику реализации функций управления;

- практически применять параметры исследования деловой культуры и вырабатывать конкретные рекомендации по повышению конкурентоспособности бизнес-модели; анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности в международном контексте;

- грамотно и профессионально «капитализировать» на специфических особенностях национального и регионального управления, выбирать эффективные формы, методы и технологии управления с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране.

Владеть:

- методологическими и методическими навыками систематического анализа деловой культуры и ее влияния на реализацию функций управления в страновом разрезе;

- инструментами сопоставления национальных моделей деловых культур и менеджмента в различных странах и регионах;

- организацией эффективного кросс-культурного взаимодействия;

- системами совместного с представителями других культур ведения бизнеса, основанных на признании и уважении культурных различий и выстраивании совместно разделяемой системы ценностей.

Основные признаки проявленности формируемых компетенций в результате освоения дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» сведены в таблицах 1,2.

Таблица 1 – Результаты обучения

Код компетенции	Результаты обучения
ОК-1	Знать: сущность понятия «культура менеджмента»; основные этапы развития представлений о культуре управления в истории мировой и отечественной культурологической мысли; особенности исторических и региональных типов культуры, их динамику; роль культуры и образования в процессе формирования и социализации личности, развития его творческих и

	<p>профессиональных способностей.</p> <p>Уметь: охарактеризовать сущность культуры менеджмента, ее место и роль в деятельности организации; анализировать, опираясь на источники, особенности того или иного типа культуры.</p> <p>Владеть: навыками социальной коммуникации в профессиональной сфере</p>
ПК-6	<p>Знать: альтернативы стратегий развития, современных теории и концепций поведения на различных уровнях организации; основы групповой психологии, структуры команды, методов создания и поддержания эффективности команды.</p> <p>Уметь: управлять развитием организации осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений; применять современные технологии управления организацией; организовывать эффективное взаимодействие в коллективе для решения экономических, социальных и управленческих задач. организовывать работу групп и команд; использовать различные типы влияния стили руководства.</p> <p>Владеть: навыками формирования управленческих решений с целью развития организации; навыками составления проектов нормативной и методической документации в сфере профессиональной деятельности; навыками эффективного руководства и лидерства.</p>
ОПК-2	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - структуру национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование; - многообразии и специфику реализации функций управления в деловых культурах различных стран и их влиянии на конкурентоспособность; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять, систематизировать и интерпретировать кросс-культурные сходные черты и различия в управленческих процессах и бизнес-окружении в различных странах; - грамотно и профессионально «капитализировать» на специфических особенностях национального и регионального управления, выбирать эффективные формы, методы и технологии управления с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - инструментами сопоставления национальных моделей деловых культур и менеджмента в различных странах и регионах; - системами совместного с представителями других культур ведения бизнеса, основанных на признании и уважении культурных различий и выстраивании совместно разделяемой системы ценностей.

Таблица 2 - Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания

Уровень освоения компетенции	Результат обучения	Результат обучения	Результат обучения
	ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОК-1 - способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	ПК-6 - способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями
минимальный	<p>Знает структуру национальной культуры;</p> <p>Умеет грамотно и профессионально «капитализировать» на специфических особенностях национального управления.</p> <p>Владеет инструментами сопоставления национальных моделей деловых культур в различных странах и регионах</p>	<p>Знает: сущность понятия «культура менеджмента»; основные этапы развития представлений о культуре управления в истории мировой и отечественной культурологической мысли; особенности исторических и региональных типов культуры.</p> <p>Умеет: охарактеризовать сущность культуры менеджмента, ее место и роль в деятельности организации.</p> <p>Владеет: навыками социальной коммуникации в профессиональной сфере</p>	<p>Знает: альтернативы стратегий развития, современных теории и концепций поведения на различных уровнях организации.</p> <p>Умеет: управлять развитием организации осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений.</p> <p>Владеет: навыками формирования управленческих решений с целью развития организации.</p>
базовый	<p>Знает структуру национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование;</p> <p>Умеет грамотно и профессионально «капитализировать» на специфических особенностях национального и регионального управления, выбирать эффективные формы, методы и технологии управления с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране.</p> <p>Владеет инструментами сопоставления национальных моделей деловых культур и менеджмента в различ-</p>	<p>Знает: сущность понятия «культура менеджмента»; основные этапы развития представлений о культуре управления в истории мировой и отечественной культурологической мысли; базовые особенности исторических и региональных типов культуры, их динамику.</p> <p>Умеет: охарактеризовать сущность культуры менеджмента, ее место и роль в деятельности организации; анализировать основные типы организационных культур.</p> <p>Владеет: навыками социальной коммуникации в профессиональной</p>	<p>Знает: базовые альтернативы стратегий развития, современных теории и концепций поведения на различных уровнях организации; основы групповой психологии.</p> <p>Умеет: управлять развитием организации осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений; применять современные технологии управления организацией.</p> <p>Владеет: навыками формирования управленческих решений с целью развития организации; навыками составления</p>

	ных странах и регионах	сфере.	проектов нормативной и методической документации в сфере профессиональной деятельности.
продвинутый	<p>Знает структуру национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование; многообразие и специфику реализации функций управления в деловых культурах различных стран и их влиянии на конкурентоспособность;</p> <p>Умеет выявлять, систематизировать и интерпретировать кросс-культурные сходные черты и различия в управленческих процессах и бизнес-окружении в различных странах; грамотно и профессионально «капитализировать» на специфических особенностях национального и регионального управления, выбирать эффективные формы, методы и технологии управления с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране.</p> <p>Владеет инструментами сопоставления национальных моделей деловых культур и менеджмента в различных странах и регионах; системами совместного с представителями других культур ведения бизнеса, основанных на признании и уважении культурных различий и выстраивании совместно разделяемой системы ценностей</p>	<p>Знает: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; методы, средства, приемы, алгоритмы и способы планирования кадровой деятельности, признаки, параметры, характеристики, свойства организационных структур.</p> <p>Умеет: на высоком уровне охарактеризовать сущность культуры менеджмента, ее место и роль в деятельности организации; анализировать, опираясь на источники, особенности того или иного типа культуры.</p> <p>Владеет: успешными навыками социальной коммуникации в профессиональной сфере</p>	<p>Знает: альтернативы стратегий развития, современных теории и концепций поведения на различных уровнях организации; основы групповой психологии, структуры команды, методов создания и поддержания эффективности команды.</p> <p>Умеет: управлять развитием организации осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений; применять современные технологии управления организацией; организовывать эффективное взаимодействие в коллективе для решения экономических, социальных и управленческих задач. организовывать работу групп и команд; использовать различные типы влияния стили руководства.</p> <p>Владеет: навыками формирования управленческих решений с целью развития организации; навыками составления проектов нормативной и методической документации в сфере профессиональной деятельности; навыками эффективного руководства и лидерства.</p>

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет для 2018, 2019 гг. набора 4 зачетных единиц, 144 часа.

Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий
(в академических часах)
2019 г.набора

Объём дисциплины	Всего часов	
	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
Общая трудоёмкость дисциплины	144	144
Контактная работа обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий) – всего:	36	16
в том числе:		
лекции		
практические занятия	36	16
Самостоятельная работа (СРС) – всего:	108	128
Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	Экзамен	Экзамен

Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий
(в академических часах)
2018 г.набора

Объём дисциплины	Всего часов		
	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
Общая трудоёмкость дисциплины	144	144	144
Контактная работа обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий) – всего:	16	18	14
в том числе:			
лекции			
практические занятия	16	18	14
Самостоятельная работа (СРС) – всего:	128	126	130
Вид промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	Экзамен	Экзамен	Экзамен

4.1. Структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения

2019 г.набора

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы.			4	12	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
2	Межэтническая напряженность и управление культурными различиями			4	12	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
3	Концепция деловой культуры в международной системе координат			8	12	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
4	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений			8	18	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
5	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте			4	18	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
6	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте.			4	18	Тесты, задания	2	ОК-1, ПК-6, ОПК-2
7	Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресур-			4	18	Тесты, задания	2	ОК-1, ПК-6, ОПК-2

	сами в международном контексте							
	ИТОГО	1		36	108	Экзамен	4	

**Заочная форма обучения
2019 г.набора**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы.			2	2	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
2	Межэтническая напряженность и управление культурными различиями			2	20	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
3	Концепция деловой культуры в международной системе координат			2	20	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
4	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений			2	10	Тесты, задания	2	ОК-1, ПК-6, ОПК-2
5	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте			2	10	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
6	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте.			2	18	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2

7	Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресурсами в международном контексте			4	10	Тесты, задания	2	ОК-1, ПК-6, ОПК-2
ИТОГО		1		16	128	Экзамен	4	

**Очная форма обучения
2018 г.набора**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы.			2	18	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
2	Межэтническая напряженность и управление культурными различиями			2	20	Тесты, задания	2	ОК-1, ПК-6, ОПК-2
3	Концепция деловой культуры в международной системе координат			4	20	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
4	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений			2	20	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
5	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте			2	20	Тесты, задания	2	ОК-1, ПК-6, ОПК-2
6	Взаимодействие национальной и корпоративной культур.			2	10	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2

	Модели корпоративных культур в сравнительном контексте.							
7	Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресурсами в международном контексте			2	20	Тесты, задания	2	ОК-1, ПК-6, ОПК-2
	ИТОГО	1		16	128	Экзамен	6	

**Очно-заочная форма обучения
2018 г.набора**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы.			2	18	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
2	Межэтническая напряженность и управление культурными различиями			2	18	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
3	Концепция деловой культуры в международной системе координат			4	18	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
4	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений			4	18	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
5	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте			2	18	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2

6	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте.			2	18	Тесты, задания	2	ОК-1, ПК-6, ОПК-2
7	Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресурсами в международном контексте			2	18	Тесты, задания	2	ОК-1, ПК-6, ОПК-2
ИТОГО		1		18	126	Экзамен	4	

Заочная форма обучения 2018 г.набора

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, в т.ч. самостоятельная работа студентов, час.			Формы текущего контроля успеваемости	Занятия в активной и интерактивной форме, час.	Формируемые компетенции
			Лекции	Практич.	Самост. работа			
1	Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы.			2	2	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
2	Межэтническая напряженность и управление культурными различиями			2	20	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
3	Концепция деловой культуры в международной системе координат			2	20	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
4	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений			2	10	Тесты, задания	2	ОК-1, ПК-6, ОПК-2

5	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте			2	10	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
6	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте.			2	20	Тесты, задания		ОК-1, ПК-6, ОПК-2
7	Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресурсами в международном контексте			2	10	Тесты, задания	2	ОК-1, ПК-6, ОПК-2
ИТОГО		1		14	130	Экзамен	4	

4.2. Содержание разделов дисциплины

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

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

2. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями

Определение культуры применительно к кросс-культурному менеджменту. Функции культуры. Экономическая культура. Определение межэтнической напряженности. Процесс управления культурными различиями. Национальная

деловая культура. Слои и уровни культуры. Понятия национального менталитета и национального характера. Влияние национальной культуры на экономическое поведение менеджеров и предпринимателей.

3. Концепция деловой культуры в международной системе координат

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

4. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений

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

5. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте.

Кросс-культурные коммуникации и факторы, на них влияющие. Этические аспекты межкультурных коммуникаций. Этноцентризм, ксенофобия, стереотипы и предрассудки. Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения. Вербальные и невербальные коммуникации, их взаимосвязь с культурой. Повышение эффективности коммуникаций. Бизнес-протокол и

этикет в глобальном масштабе. Особенности ведения деловых переговоров в условиях различных культур.

6. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте.

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

7. Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресурсами в международном контексте.

Мотивация и стили лидерства в различных странах. Россия в системе мировых культур. Национальные особенности российской деловой культуры, факторы, ее определяющие. Становление обычаев делового оборота в период перехода к рыночным отношениям. Современные особенности делового общения, характерные для России. Управление человеческими ресурсами в международном контексте. Особенности управления в России. Национальный менталитет как источник сравнительных преимуществ в условиях глобальной конкуренции.

4.3. Практические занятия, их содержание

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Форма проведения	Формируемые компетенции
--------------	-----------------------------	--------------------------------------	-------------------------	--------------------------------

1.	1	Глобальная культура	работа в малых группах	ОК-1, ОПК-2	ПК-6,
2	2	Анализ роли национальной культуры в международном бизнесе	творческие задания, ситуационные задания	ОК-1, ОПК-2	ПК-6,
3	3	Коммуникации в деловой среде Коммуникативный шум и параметры культуры	разработка проекта обсуждение и разрешение проблем	ОК-1, ОПК-2	ПК-6,
4					
5					
6	4	Воздействие национальной деловой культуры на управление компанией и людьми. Типы корпоративных культур	ситуационные задания	ОК-1, ОПК-2	ПК-6,
7	5	Преодоление кросс-культурных конфликтов	обсуждение и разрешение проблем	ОК-1, ОПК-2	ПК-6,

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов и оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

5.1. Текущий контроль

а). Образцы тестовых и контрольных заданий текущего контроля

Тесты для оценки текущей успеваемости студентов представлены в виде отдельных методических разработок и разбиты по темам дисциплины. Задания в тесте оцениваются разным числом баллов. Правильный ответ 1 балл, неправильный 0 баллов. Максимальное количество баллов в соответствии с количеством вопросов в тесте переводится в процент выполнения. Студенту необходимо набрать не менее 80%.

Пример тестовых заданий.

1. Выберите страну с высоким индексом "индивидуализма":

- а) Китай
- б) Япония

в) США

г) Индия

2. Кто ввел классификацию культур по отношению ко времени:

а) Р. Льюис

б) Г. Ховстеде

в) Э.Холл

г) Д. Мид

3. В моноактивных культурах время - это:

а) Линейное время, все действия выполняются последовательно

б) Время безгранично, нет суеты и выражения "времени не хватает"

в) Циклическое время

г) Ситуационное планирование, опоздания на встречи являются нормой

Выполненная студентом контрольная работа сдается на кафедру преподавателю для проверки. По результатам расчетов и ответов студента на вопросы по данной работе преподаватель оценивает работу.

Задача 1. Анализ международной бизнес-среды в соответствии с моделью Т. Глэдвина и В. Терпстра на примере конкретной страны.

Задание «Модель Ховстеде». 1. Сравните отношение к семье, школе, работе в культурах коллективизма – индивидуализма. 2. Сравните отношение к семье, школе, работе в культурах с низкой – высокой дистанцией власти. 3. Сравните отношение к семье, школе, работе в культурах, различающихся по параметру женственности – мужественности. 4. Сравните отношение к семье, школе, работе в культурах, различающихся по параметру избегания неопределенности.

Задание 2. Анализ представителей данных культур по 3-м функциональным деловым сферам:

1. Ведение переговоров (бизнес-партнеры);
2. Управление персоналом (сотрудники);
3. Поведение потребителей (потребители).

Задание 4. Назовите по 5 наиболее важных мотиваторов для следующих

лиц:

1. Американского студента;
2. Профессионала в США (юриста, врача);
3. Американского пенсионера;
4. Неквалифицированного рабочего в США.

Задание 5. Составить список долгосрочных и краткосрочных целей японца. Какие потребности могут удовлетворяться при достижении этих целей? Каким образом национальные особенности японцев определяют их желания и цели?

5.2. Методические указания по организации самостоятельной работы

Тема 1. Менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы.

В изучении данной дисциплины важное место отводится пониманию сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов кросс-культурного менеджмента, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций.

Вопросы для самопроверки

1. Раскройте сущность философии организации и философии кросс-культурного менеджмента.
2. Назовите основные концепции кросс-культурного менеджмента.
3. В чем заключается сущность кросс-культурного менеджмента.
4. Раскройте основные закономерности и принципы кросс-культурного менеджмента.
5. Каковы методы кросс-культурного менеджмента.

Тема 2. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями

В данном разделе необходимо определить сущность культуры применительно к кросс-культурному менеджменту, сформулировать функции культуры. Большое внимание следует обратить на экономическую культуру. Сравнить понятия национального менталитета и национального характера.

Проанализировать влияние национальной культуры на экономическое поведение менеджеров и предпринимателей.

Вопросы для самопроверки

1. Что представляет собой сущность культуры применительно к кросс-культурному менеджменту.
2. Перечислите функции культуры.
3. Что представляет собой экономическая культура.
4. Чем отличается национальный менталитет от национального характера?
5. Приведите примеры влияния национальной культуры на экономическое поведение менеджеров и предпринимателей.

Тема 5. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте.

В данной теме необходимо уделить внимание кросс-культурным коммуникациям и факторы, на них влияющие. Особенное место в теме занимают этические аспекты межкультурных коммуникаций, этноцентризм, ксенофобия, стереотипы и предрассудки. Также необходимо обратить внимание на такое понятие как кросс-культурный шок и выделить типичные ошибки общения, особенности ведения деловых переговоров в условиях различных культур.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое организационные кросс-культурные коммуникации.
2. Раскройте состав факторов межкультурных коммуникаций.
3. Раскройте сущность этических аспектов межкультурных коммуникаций.
4. Что понимается под кросс-культурным шоком.
5. Какие типичные ошибки ведения деловых переговоров вы знаете?
6. Сформулируйте особенности ведения деловых переговоров в русской культуре.

Тема 7. Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресурсами в международном контексте.

Рекомендуется вспомнить понятие мотивация, изучить существующие

стили лидерства применительно к различным странам. Определить место России в системе мировых культур, выделив национальные особенности российской деловой культуры, факторы, ее определяющие. Современные особенности делового общения, характерные для России. Необходимо обратить внимание на специфику управления человеческими ресурсами в международном контексте. Проанализируйте роль национального менталитета как источника сравнительных преимуществ в условиях глобальной конкуренции.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое мотивация? Какие стили лидерства вы знаете?
2. Какие стили лидерства можно выделить применительно к различным странам?
3. Перечислите особенности делового общения, характерные для России.
4. Что означает «управление человеческими ресурсами» на уровне организации/на международном уровне?
5. Какова роль национального менталитета в управлении организацией на международном уровне.

Темы докладов

1. Межкультурные особенности национального характера.
2. Психологические проблемы адаптации человека в другой культуре.
3. Русский национальный характер.
4. Социальные характеры в России.
5. Русский национальный характер в языке и фольклоре.
6. Невербальное поведение в разных культурах.
7. Стили принятия решения в американской, германской, японской и русской культурах.
8. Монохронные и полихронные культуры.
9. Линейное время западных культур.
10. Циклическое время восточных культур.
11. Фактор пространства в разных культурах.

12. Межкультурные различия психологии бизнеса.
13. Деловые культуры в международном сотрудничестве.
14. Мультикультурализм: российская, американская, австралийская, французская, канадская модели (на выбор сравнить).
15. Формальные против неформальных бизнес-культур.
16. Маркетинг в различных культурах.
17. Культура, коррупция, взяточничество.
18. Стереотипы, предрассудки, предубеждения как психологические факторы межкультурного общения.
19. Коммуникативное поведение русских, американцев, японцев и др. (на выбор).
20. Корпоративная и национальная культуры в многонациональной корпорации.
21. Международный менеджер (стратегии решения задач, процесса взаимодействия, выбора способа коммуникации и пр.).
22. Культура и управление человеческими ресурсами: особенности рекрутинга, тренинга, аттестации, системы поощрения.
23. Экспериментальные исследования межкультурных различий.

5.3. Промежуточный контроль: экзамен

Изучение дисциплины завершается экзаменом, проводимым в форме устного опроса по билету. Билет состоит из двух теоретических вопросов и задания.

Перечень вопросов к экзамену по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»:

1. Предпосылки становления и развития кросс-культурного менеджмента.
2. Эволюция кросс-культурного менеджмента.
3. Понятия «культура» и «национальный характер» в современной теории кросскультурного менеджмента.
4. Теория культурных универсалий Дж.Мэрдока.
5. Теория межкультурного общения Э.Холла.

6. Системный подход к культуре. Модель П.Р.Харриса и Р.Т.Морана.
7. Структура культурного окружения международного бизнеса в соответствии с моделью Т.Н.Глэдвина и В.Терпстра.
8. Теория базовых и инструментальных ценностей Дж.Рокича.
9. Теория внутреннего содержания личности Г.В.Оллпорта, П.Е.Вернона и К.Линдзи.
10. Классификация деловых культур по Р.Льюису.
11. Культуры низкого и высокого контекста в соответствии с теорией М.Тейеба.
12. Этнопсихология. Исследования Ф.Боаса.
13. Факторы, влияющие на формирование национального стиля руководства.
14. Теория Дж.Бермана
15. Мотивация в кросс-культурном менеджменте.
16. Измерение культуры Ф.Тромпенаарсом.
17. Кластеризация культур.
18. Роль параметра «индивидуализм-коллективизм» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.
19. Роль параметра «терпимость неопределенности» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.
20. Роль параметра «распределение власти» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.
21. Роль параметра «мужественность-женственность» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.
22. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде.
23. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.
24. Принятие решений и групповая динамика в кросс-культурном менеджменте.

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

26. Построение рекламной кампании с учетом кросс-культурных характеристик.

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

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

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

30. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Франции.

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

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

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

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

35. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в странах Северной Европы.

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

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

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

39. Российская деловая культура.

Пример билета

РГГМУ

Кафедра инновационных технологий управления
в государственной сфере и бизнесе

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент»

Экзаменационный билет № 1

1. Эволюция кросс-культурного менеджмента.
2. Теория культурных универсалий Дж.Мэрдока
3. Задание

Заведующий кафедрой ИТУ в ГСБ

д.э.н, проф.Фирова И.П. _____

Образец задания к экзамену.

Культура, в которой между индивидами постоянно поддерживается определенная психологическая дистанция, а потому информация, которую необходимо донести до ее субъектов, должна носить открытый характер, называется:

- а) Культура высокого контекста;
- б) Культура низкого контекста;
- в) Культура среднего контекста;
- г) Высокодистанцированная культура.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1.Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента / Холден Н.Д., Еремин Б.Л. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 385 с.: ISBN 5-238-00886-4.<http://znanium.com/bookread2.php?book=872817>

2. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс=Essentials of Cross-cultural Commun.: A Practical Course: Учеб. пос. / Л.М.Гальчук - М.: Вузов. учеб.: НИЦ ИНФРА-М, 2015 - 240с.: 60x90 1/16. (п)
ISBN 978-5-9558-0387-6,500 экз.
[http://znanium.com/bookread2.php?book=472675.](http://znanium.com/bookread2.php?book=472675)

б) дополнительная литература

1. Гальчук, Л. М. Основы кросскультурной коммуникации и менеджмен-

та: практический курс [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л. М. Гальчук. - М.: Вузовский Учебник; Инфра-М, 2015. - 175 с. - ISBN 978-5-9558-0387-6 (Вузовский Учебник), ISBN 978-5-16-010137-8 (Инфра-М), ISBN 978-5-16-101895-8 (online).<http://znanium.com/bookread2.php?book=472421>.

2. Основы профессиональной межкультурной коммуникации: Учебник / Н.В. Барышников. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 368 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0314-2, 500 экз.<http://znanium.com/bookread2.php?book=408974> .

в) программное обеспечение

windows 7 48130165 21.02.2011, office 2010 49671955 01.02.2012

г) профессиональные базы данных

база данных Web of Science

база данных Scopus

электронно-библиотечная система eLibrary

д) информационные справочные системы:

<http://www.consultant.ru/> - КонсультантПлюс

<http://www.garant.ru/> - Гарант

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Практические занятия	<p>Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины.</p> <p>Конспектирование источников.</p> <p>Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы и работа с текстом. Решение тестовых заданий, решение задач и другие виды работ.</p>

Индивидуальные задания (подготовка докладов)	<p>Поиск литературы и составление библиографии по теме, использование от 3 до 5 научных работ.</p> <p>Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих запоминания и являющихся основополагающими в этой теме.</p> <p>Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и другое. Изложение основных аспектов проблемы, анализ мнений авторов и формирование собственного суждения по исследуемой теме.</p>
Подготовка к экзамену	<p>При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, вопросы для подготовки к экзамену и т.д.</p>

8. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются:

- лекции-визуализации;
- на занятиях выступления студентов с докладами (рефератами) сопровождаются соответствующими слайд-презентациями;
- для работы с нормативно-правовыми актами в ходе практических занятий используется выход через Интернет на электронные ресурсы СПС Консультант Плюс (<http://www.consultant.ru/>) или СПС Гарант (<http://www.garant.ru/>);
- организация взаимодействия преподавателя со студентами для осуществления консультационной работы по подготовке к практическим занятиям и подбору необходимой литературы, помимо консультаций в филиале, осуществляется посредством электронной почты и форумов.

Тема (раздел) дисциплины	Образовательные и информационные технологии	Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем
--------------------------	---------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------

Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы.	взаимодействие традиционных и технико-электронных средств; применение элементов дистанционных образовательных технологий, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, компьютерного тестирования	windows 7 48130165 21.02.2011 office 2010 49671955 01.02.2012 http://www.consultant.ru/ - КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ - Га- рант
Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	взаимодействие традиционных и технико-электронных средств; применение элементов дистанционных образовательных технологий, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, компьютерного тестирования	windows 7 48130165 21.02.2011 office 2010 49671955 01.02.2012 http://www.consultant.ru/ - КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ - Га- рант
Концепция деловой культуры в международной системе координат	взаимодействие традиционных и технико-электронных средств; применение элементов дистанционных образовательных технологий, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, компьютерного тестирования	windows 7 48130165 21.02.2011 office 2010 49671955 01.02.2012 http://www.consultant.ru/ - КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ - Га- рант
Параметры национальной деловой культуры и критерияльная база международных сопоставлений	взаимодействие традиционных и технико-электронных средств; применение элементов дистанционных образовательных технологий, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, компьютерного тестирования	windows 7 48130165 21.02.2011 office 2010 49671955 01.02.2012 http://www.consultant.ru/ - КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ - Га- рант
Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	взаимодействие традиционных и технико-электронных средств; применение элементов дистанционных образовательных технологий, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, компьютерного тестирования	windows 7 48130165 21.02.2011 office 2010 49671955 01.02.2012 http://www.consultant.ru/ - КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ - Га- рант
Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте.	взаимодействие традиционных и технико-электронных средств; применение элементов дистанционных образовательных технологий, организация взаимодействия с обучающимися посредством	windows 7 48130165 21.02.2011 office 2010 49671955 01.02.2012 http://www.consultant.ru/ - КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ - Га-

	электронной почты, компьютерного тестирования	рант
Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресурсами в международном контексте	взаимодействие традиционных и технико-электронных средств; применение элементов дистанционных образовательных технологий, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, компьютерного тестирования	windows 7 48130165 21.02.2011 office 2010 49671955 01.02.2012 http://www.consultant.ru/ - КонсультантПлюс http://www.garant.ru/ - Га- рант

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническое обеспечение программы соответствует действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся. Учебный процесс обеспечен аудиториями, комплектом лицензионного программного обеспечения, библиотекой РГГМУ.

Учебная аудитория для проведения занятий практического типа - укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации, презентационной переносной техникой.

Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций - укомплектована специализированной (учебной) мебелью.

Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации - укомплектована специализированной (учебной) мебелью.

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования укомплектована специализированной (учебной) мебелью.

Помещение для самостоятельной работы – укомплектовано специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации, оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

10. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом учитываются рекомендации, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда.

При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности.

Рассмотрено и рекомендовано к использованию в учебном процессе на 2019 / 2020 учебный год с изменениями (см. лист изменений)»

Протокол заседания кафедры инновационных технологий управления в государственной сфере и бизнесе от 28.06.2019 №12 .

Лист изменений

Изменения, внесенные протоколом заседания кафедры инновационных технологий управления в государственной сфере и бизнесе от 28.06.2019 №12.

1. Часы контактной работы обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий обучающихся с преподавателям (по видам аудиторных учебных занятий) для 2019 г.набора