

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

**Рабочая программа дисциплины (модуля) «Кросс-культурный менеджмент»,
включая оценочные материалы**

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Общепрофессиональные	-	ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ОПК-3	ОПК-3.2	Обеспечивает реализацию организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины (модуля) – формирование системы знаний, умений и навыков по обеспечению реализации организационно-управленческих решений в условиях кросс-культурной среды.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен

знать:

- объект и предмет сравнительного менеджмента, его основные принципы и функции;
- особенности ведущих национальных бизнес-культур;
- основные характеристики национальных моделей менеджмента организации;
- осознавать роль и влияние, которое национальная культура оказывает на существующие в различных регионах мира, модели менеджмента;

уметь:

- классифицировать межкультурные параметры;
- сравнивать модели менеджмента в разных регионах мира и применять на практике;
- теоретические методы и стратегии современного менеджмента с учетом мирового опыта;
- использовать межкультурные особенности управления для принятия оптимальных решений в конкретных условиях;
- при выработке и принятии решения использовать поведенческие закономерности и национально-культурные особенности, присущие различным национальным культурам;
- выявлять причины межкультурных конфликтов и выбирать способы и методы их купирования, с учетом национальных и межкультурных особенностей;
- оценивать эффективность управленческих действий по развитию организации с учетом национальных моделей менеджмента;

владеть:



Частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия управления и производства»

СМК-ПГ 01.1.160-02/21

- методами организации, координации и контроля процессов управления в организации с учетом моделей национального менеджмента;
- методами руководства и лидерства в рабочих группах и командах с учетом национально-культурных особенностей персонала;
- навыками моделирования ситуаций и принятия решений на основе национальных моделей менеджмента.

2. Объем, структура и содержание дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	32	32	8
Занятия лекционного типа	16	16	4
Занятия семинарского типа	16	16	4
Консультации	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	76	76	96

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля) с указанием отведенного на них количества часов по формам образовательной деятельности

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Виды учебной работы (в часах)						СР
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Л	Иные	ПЗ	С	ЛР	Иные	
1.	Основы кросс-культурного менеджмента	6	0	0	6	0	0	31
2.	Практические составляющие кросс-культурной компетенции руководителя	10	0	0	10	0	0	45

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Виды учебной работы (в часах)						СР
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Л	Иные	ПЗ	С	ЛР	Иные	
1.	Основы кросс-культурного менеджмента	6	0	0	6	0	0	41
2.	Практические составляющие кросс-культурной компетенции руководителя	10	0	0	10	0	0	35

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Виды учебной работы (в часах)						СР
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Л	Иные	ПЗ	С	ЛР	Иные	

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

1.	Основы кросс-культурного менеджмента	2	0	0	2		0	48
2.	Практические составляющие кросс-культурной компетенции руководителя	2	0	0	2		0	48

Примечания:

Л – лекции, ПЗ – практические занятия, С – семинары, ЛР – лабораторные работы, СР – самостоятельная работа.

2.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) и видам работ

Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание лекционного курса
1.	Основы кросс-культурного менеджмента	Современные тенденции развития менеджмента и международного бизнеса. Глобализация экономики и расширение международного делового сотрудничества. Кросс-культурный менеджмент как отрасль знания и особый вид деятельности. Кросс-культурный менеджмент как учебная дисциплина. Цели и задачи курса, его взаимосвязь с другими учебными дисциплинами. Методологические принципы кросс-культурного менеджмента. Объект и предмет исследования в кросс-культурном менеджменте. Современные подходы к теории межкультурной коммуникации. Параметры, характеризующие отношение ко времени и природе.
2.	Практические составляющие кросс-культурной компетенции руководителя	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. Первичные ценностные ориентации. Пятифакторная модель деловой культуры Геерта Хофстеде. Практическое применение модели Г.Хофстеде. Характеристики деловой ментальности крупных геополитических регионов. Представление о культурных различиях. Правила поведения в условиях чужой культуры. Стратегии преодоления межкультурного конфликта. Понятие национального характера. Культурный шок в процессе освоения чужой культуры.

Содержание занятий семинарского типа

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Тип	Содержание занятий семинарского типа
1.	Основы кросс-культурного менеджмента	С	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.
2.	Практические составляющие кросс-культурной компетенции руководителя	С	Изучение типологий деловых культур: Э.Холла: типы деловых культур, классификации и подходы национальных и деловых культур в управлении. Кросс-культурная адаптивность и восприимчивость. Кросс-культурный шок. Симптомы и причины. Фазы и

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

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

Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание самостоятельной работы
1.	Основы кросс-культурного менеджмента	Кросс-культурный менеджмент: история возникновения, Эволюция представлений о кросс-культурном менеджменте: от управления культурными различиями к когнитивному менеджменту в условиях глобализирующейся мировой экономики. Сравнение моделей корпоративных культур. Повышение эффективности внешних и внутренних деловых коммуникаций, осуществляемых в условиях кросс-культурного взаимодействия. Развитие навыков кросс-культурной компетентности.
2.	Практические составляющие кросс-культурной компетенции руководителя	Изучение типов корпоративных культур. Концепции культуры в организационных исследованиях Ф.Тромпенаарса, Э.Шейна, Р.Льюиса. Модели освоения чужой культуры М.Беннета. Национальный характер как основа психологической идентичности. Параметры сопоставления. Кросскультурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в разных странах

3. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

По дисциплине (модулю) предусмотрены следующие виды контроля качества освоения:

- текущий контроль успеваемости;
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине (модулю).

3.1. Оценочные материалы для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые темы (разделы)	Наименование оценочного средства
1.	Основы кросс-культурного менеджмента	Устный опрос, исследовательский проект (реферат), информационный проект (доклад), кейсы.
2.	Практические составляющие кросс-культурной компетенции руководителя	Устный опрос, исследовательский проект (реферат). Мини-тест.

3.1.1 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля успеваемости

Устный опрос

1. Понятие и основы многообразия деловых культур.
2. Национальные особенности управленческих, деловых культур, моделей менеджмента, стилей управления.
3. Сущность культурных ценностей и их место в межкультурной коммуникации.
4. Элементы межкультурной коммуникации: вербальная коммуникация.
5. Элементы межкультурной коммуникации: невербальная коммуникация.



6. Кросс-культурный подход в сфере управления человеческими ресурсами.
7. Кросс-культура компании как специфический ресурс, фактор конкурентоспособности и способ увеличения стоимости бизнеса.
8. Кросс-культурный капитал компании: создание и эффективное управление им.
9. Формирование культуры организации на базе толерантного подхода к поликультурной среде.
10. Методы достижения культурной эмпатии и чувствительности к проявлениям культуры.
11. Социально-психологические аспекты межкультурной коммуникации: психологические.
12. Социально-психологические аспекты межкультурной коммуникации: социальные.
13. Процесс социальной категоризации и стереотипизации.
14. Модель освоения чужой культуры. Аккультурация.
15. Анализ систем мотивации и стимулирования персонала в различных деловых культурах.
16. Командообразование в многонациональных коллективах.
17. Предотвращение кросс-культурных отторжений в организации.
18. Понятие и признаки кросс-культурного шока, его причины, стадии протекания и способы выхода из него.
19. Способы преодоления кросс-культурного шока.
20. Управление кросс-культурными конфликтами во внутренней и внешней среде компании.
21. Современные теории и концепции поведения сотрудников в рамках командной деятельности.
22. Методика организации совместной деятельности членов команды проекта.
23. Оценка эффективности командной работы в международном проекте.
24. Принципы и методы толерантного подхода применительно к различного рода деловым культурам.
25. Приемы и методы анализа деловой культуры.
26. Принципы построения кросс-культурных взаимоотношений в международных компаниях.
27. Международные и кросс-культурных особенности деятельности компании.
28. Кросс-культурных особенности деятельности компании.
29. Паравербальная коммуникация.
30. Кросс-культурный шок. Симптомы и причины. Фазы и преодоление.

Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями)

Кейс 1

Иван Сергеев является известным хэдхантером в одной из ведущих московских международных рекрутинговых компаний. Ему недавно было поручено очень ответственное задание от имени Олимпийского комитета России – найти специалиста по связям для олимпийской сборной России на время летних Олимпийских Игр в Лондоне. Основные функции будущего сотрудника – поддерживать связь с оргкомитетом лондонских Игр 2012 года и обеспечивать все условия для благополучного пребывания российских спортсменов в Олимпийской столице и участия в соревнованиях во время Игр. Ему предстоит решать самые разные задачи: от размещения 116 спортсменов в отелях соответствующего класса и организации мероприятий на высшем уровне до включения членов российской команды в международные VIP-списки и сопровождения в качестве переводчика. Опыт игр в Пекине 2008 года показал, что многие задачи были



специфическими и на первый взгляд казались невыполнимыми. Например, «Мне нужен билет на аншлаговый гала-концерт сегодня вечером». Идеальным кандидатом является позитивно настроенный, гибкий, предприимчивый человек, готовый преодолеть языковой, культурный и географический барьеры. Кроме того, к соискателю предъявляются три основных требования:

1. отличное знание языка;
2. знание местных порядков;
3. знание особенностей межкультурного общения. Поиск кандидатуры, удовлетворяющей всем трем условиям, занял у Сергеева длительное время.

Перед Вами список кандидатов, которых он отобрал в результате поисков:

А – «отлично знающий язык». Российский гражданин, кандидат филологических наук. Изучал 6 разных языков в языковой школе EF Education First за рубежом (www.ef.com).

В – «знаток местных порядков». Британский гражданин. Родился и вырос в Лондоне. Бакалавр Британской истории. Уровень английского по шкале CEFR – C2, русского – B1 (мать – россиянка). Никогда не выезжал из Великобритании. С – «знаток культуры». Гражданин Швеции, кандидат наук по межкультурному менеджменту. Уровень английского по шкале CEFR — C1 (изучал по интернету с www.englishtown.com) и русского – C1 (учился по обмену в МГУ). Посетил 100 стран, учился, работал и жил более чем в десяти, в том числе в России и Великобритании в чечении нескольких лет, но в Лондоне прожил всего полгода.

Сроки подбора кандидата истекают. Иван должен в ближайшее время представить отобранные кандидатуры Олимпийскому комитету России. Он затрудняется в оценке кандидатов – все они имеют свои плюсы и минусы. Таким образом, он решил обратиться к сообществу BFM.ru за советом.

Вопросы по ситуации.

Расположите кандидатов в порядке приоритета от наиболее подходящих к наименее подходящим для данной работы и обоснуйте свое решение. Какой минимальный уровень владения языком (как английским, так и русским) по Общеввропейской шкале CEFR. Вы бы порекомендовали на эту должность? Если уровень владения языком у выбранного Вами кандидата отличается от необходимого на Ваш взгляд для данной работы, порекомендовали бы Вы ему пройти обучение в России, по Интернету или за рубежом (или в различных комбинациях)?

Кейс 2

Компания «Ростехнологии» решила освоить новые рынки в странах Средней Азии – в бывших республиках Советского Союза. Местом дислокации был выбран Таджикистан. Руководство надеялось, что в данном случае не будет никаких проблем в плане кросс-культурных коммуникаций, так как наши страны объединяют старые многолетние традиции советского времени, большинство специалистов русскоязычные и получили образование в советских вузах. Однако, с первых дней работы возникли проблемы во взаимопонимании между специалистами из России и Таджикистана. Оказалось, что молодое поколение специалистов недостаточно владеет русским языком, а кроме этого, не имеют достаточной компетенции. В связи с возникшей проблемой собрали руководство компании на совещание, в ходе которого были выдвинуты следующие варианты решения проблемы:

- 1) Уволить всех работников – таджиков, не удовлетворяющих по каким-то критериям руководство и принять новых, но уже соответствующих всем требованиям, путем прохождения экзаменов.



2) Уволить всех работников-таджиков и пригласить специалистов из России, полностью укомплектовав ими штат.

3) Организовать курсы повышения квалификации и обучения русскому языку для уже имеющих работников и работать с ними в одной команде и дальше.

Вопросы к кейсу:

1) Рассмотрите каждое из предложений и выделите их плюсы и минусы с точки зрения менеджмента, экономической эффективности и кросс-культурного менеджмента.

2) Предложите свой вариант решения проблемы и обоснуйте его.

Исследовательский проект (реферат)

1. Модели корпоративных культур по Т. Дилу и А. Кеннеди: модели культур высокого риска.
2. Модели корпоративных культур по Т. Дилу и А. Кеннеди: модели культур низкого риска.
3. Модели корпоративных культур по Р. Рютеннгеру.
4. Модели корпоративной культуры «бейсбольная команда», «клубная культура», «академическая культура», «оборонная культура».
5. Модели корпоративной культуры Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера: «инкубатор» и «семья», «управляемая ракета» и «Эйфелева башня».
6. Модели корпоративных культур Г. Хофстеде: «мужская» и «женская» культуры.
7. Модели корпоративных культур Г. Хофстеде: культуры с высоким и низким уровнем дистанции власти.
8. Кросс-культурная характеристика и деловая культура в (стране по выбору студента).

Информационный проект (доклад)

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. Цикличное 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.

Мини-тест

Выберите страну с высоким индексом "индивидуализма":

- а) Китай
- б) Япония
- в) США
- г) Индия

Кто ввел классификацию культур по отношению ко времени:

- а) Р. Льюис
- б) Г. Ховстеде
- в) Э.Холл
- г) Д. Мид

В моноактивных культурах время - это:

- а) Линейное время, все действия выполняются последовательно
- б) Время безгранично, нет суеты и выражения "времени не хватает"
- в) Цикличное время
- г) Ситуационное планирование, опоздания на встречи являются нормой

3.1.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе текущего контроля успеваемости **Устный ответ**

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к обучающемуся, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями)



Обучающийся должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи могут решаться устно и/или письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

Исследовательский проект (реферат)

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата.

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

Информационный проект (доклад с презентацией)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации).

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине (модулю).

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий.

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий.

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий.

3.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

3.2.1. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Шкала оценивания	Результаты обучения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их

	<p>Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»</p>
	<p>СМК-ПГ 01.1.160-02/21</p>

		взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	- обучающийся твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков, - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- обучающийся в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- обучающийся владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	обучающийся не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым «удовлетворительно».

3.2.2. Контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации

Список вопросов для устных ответов

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.
40. Верования и их влияние на формирование деловой культуры.

Тексты проблемно-аналитических и (или) практических учебно-профессиональных задач

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.

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

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

Задача 3. 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.

Задача 4. 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?

3.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков в ходе промежуточной аттестации

Процедура оценивания знаний (устный ответ)

Предел длительности	10 минут
Предлагаемое количество заданий	2 вопроса
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Случайная
Критерии оценки	- требуемый объем и структура - изложение материала без фактических ошибок - логика изложения - использование соответствующей терминологии - стиль речи и культура речи - подбор примеров их научной литературы и практики
«5» если	требования к ответу выполнены в полном объеме
«4» если	в целом выполнены требования к ответу, однако есть небольшие неточности в изложении некоторых вопросов
«3» если	требования выполнены частично – не выдержан объем, есть фактические ошибки, нарушена логика изложения, недостаточно используется соответствующая терминологии

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

Процедура оценивания умений и навыков (решение проблемно-аналитических и практических учебно-профессиональных задач)

Предлагаемое количество заданий	1
Последовательность выборки	Случайная
Критерии оценки:	<ul style="list-style-type: none"> - выделение и понимание проблемы - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения - полнота использования источников - наличие авторской позиции - соответствие ответа поставленному вопросу - использование социального опыта, материалов СМИ, статистических данных - логичность изложения - умение сделать квалифицированные выводы и обобщения с точки зрения решения профессиональных задач - умение привести пример - опора на теоретические положения - владение соответствующей терминологией
«5» если	требования к ответу выполнены в полном объеме
«4» если	в целом выполнены требования к ответу, однако есть небольшие неточности в изложении некоторых вопросов. Затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений
«3» если	требования выполнены частично – пытается обосновать свою точку зрения, однако слабо аргументирует научные положения, практически не способен самостоятельно сформулировать выводы и обобщения, не видит связь с профессиональной деятельностью

4. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

4.1. Электронные учебные издания

1. Голоусова, Е. С. Кросс-культурный менеджмент = Cross-cultural management : учебное пособие / Е. С. Голоусова. — Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2017. — 76 с. — ISBN 978-5-7996-2189-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/106399.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Кёппль, О. И. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / О. И. Кёппль. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 112 с. — ISBN 978-5-4486-0119-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/70266.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / Д. В. Запорожец, А. В. Назаренко, Д. С. Кенина [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 87 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92982.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4.2. Электронные образовательные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>
2. e-Library.ru: Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – URL: <http://elibrary.ru/>.

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства»
	СМК-ПГ 01.1.160-02/21

3. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>.
4. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru/>.
5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов [Электронный ресурс]. – URL: <http://fcior.edu.ru/>.

4.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к ниже следующим современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

1. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс]. – URL: <http://dic.academic.ru>.
2. Система информационно-правового обеспечения «Гарант» [Электронный ресурс]. – URL: <http://ivo.garant.ru/>.

4.4. Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

1. Лицензионное программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows, пакет офисных приложений Microsoft Office.
2. Свободно распространяемое программное обеспечение: свободные пакеты офисных приложений Apache Open Office, LibreOffice.
3. Программное обеспечение отечественного производства: справочно-правовая система «Гарант» (Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ»).

4.5. Оборудование и технические средства обучения

Для реализации дисциплины (модуля) используются учебные аудитории для проведения учебных занятий, которые оснащены оборудованием и техническими средствами обучения, и помещения для самостоятельной работы обучающихся, которые оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП. Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

Наименование учебных аудиторий для проведения учебных занятий и помещений для самостоятельной работы*	Оснащенность учебных аудиторий для проведения учебных занятий и помещений для самостоятельной работы оборудованием и техническими средствами обучения
Учебные аудитории (учебная аудитория) для проведения учебных занятий	Учебная аудитория укомплектована специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям, оборудованием и техническими средствами обучения (мобильное мультимедийное оборудование).
Помещение для самостоятельной работы	Помещение оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП и к ЭБС.

* Номер конкретной аудитории указан в приказе об аудиторном фонде, расписании учебных занятий и расписании промежуточной аттестации.