



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | стр. 3 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. |  |  |  |  |
|  |  | *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_* |
|  |  | Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена дляисполнения в 2019-2020 учебном году на заседании |
|  | кафедры |  |
|  |
|  |  | **Общий и стратегический менеджмент** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Зав. кафедрой доцент,к.э.н.,С.Н.Гончарова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | Программу составил (и): | *д.э.н., профессор, Долятовский В.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_* |
|  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. |  |  |  |  |
|  | Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена дляисполнения в 2020-2021 учебном году на заседании |
|  | кафедры |  |
|  |  | **Общий и стратегический менеджмент** |
|  |  |  |  |  |
|  | Зав. кафедрой доцент, к.э.н., С.Н.Гончарова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | Программу составил (и): | *д.э.н., профессор, Долятовский В.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_* |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. |  |  |  |  |
|  | Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена дляисполнения в 2021-2022 учебном году на заседании |
|  | кафедры |  |
|  |  | **Общий и стратегический менеджмент** |
|  |  |  |  |  |
|  | Зав. кафедрой доцент, к.э.н., С.Н.Гончарова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | Программу составил (и): | *д.э.н., профессор, Долятовский В.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_* |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. |  |  |  |  |
|  | Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена дляисполнения в 2022-2023 учебном году на заседании |
|  | кафедры |  |
|  |  | **Общий и стратегический менеджмент** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Зав. кафедрой доцент,к.э.н.,С.Н.Гончарова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  | Программу составил (и): | *д.э.н., профессор, Долятовский В.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_* |
|  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.02.05\_1.plx |  |  |  |  |  |  | стр. 4 |
| **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** |
| 1.1 | Изучить методы адаптации менеджера к новой культурной среде для эффективной работы и развития бизнеса. |
| 1.2 | Задачи: изучить взаимосвязи особенностей различных национальных культур и показателей развития экономики, практически освоить методы адаптации к разным культурным средам, освоить методы общения в новой культурной среде для эффективной работы менеджера. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ** |
| Цикл (раздел) ООП: | Б1.В.ДВ.01 |
| **2.1** | **Требования к предварительной подготовке обучающегося:** |
| 2.1.1 | Необходимым условием для успешного освоения дисциплины являются навыки, знания и уменя, полученные в результате изучения дисциплин: |
| 2.1.2 | Введение в специальность |
| 2.1.3 | Введение в международный менеджмент |
| **2.2** | **Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:** |
| 2.2.1 | Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** |
| **ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры** |
| **Знать:** |
|  | основные теории мотивации, лидерства и власти, процессы групповой динамики и принципов формирования команды |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Уметь:** |
|  | проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной работы |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Владеть:** |
|  | навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти, навыками организации групповой команды |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде** |
| **Знать:** |
|  | способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций |
| **Уметь:** |
|  | на основе современных технологий управления персоналом разрешать конфликтные ситуации межличностных, групповых и организационных коммуникаций |
| **Владеть:** |
|  | способами разрешения конфликтных ситуаций |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** |
| **Код занятия** | **Наименование разделов и тем /вид занятия/** | **Семестр / Курс** | **Часов** | **Компетен-****ции** | **Литература** | **Интре ракт.** | **Примечание** |
|  | **Раздел 1. Онтологический подход к кросс-культурному менеджменту** |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.02.05\_1.plx |  |  |  |  |  |  | стр. 5 |
| 1.1 | Основы онтологии кросс-культурного менеджментаЗадачи кросс-культурного менеджмента и проблемы межкультурного взаимодействия. Связь задач с предметной областью и необходимыми элементами знаний. Предметная область кросс-культурного менеджмента. Общая логика управления кросс-культурными взаимодействиями. Необходимость толерантных отношений в команде менеджеров.Основы онтологии кросс-культурного менеджментаЗадачи кросс-культурного менеджмента и проблемы межкультурного взаимодействия. Связь задач с предметной областью и необходимыми элементами знаний. Предметная область кросс-культурного менеджмента. Общая логика управления кросс-культурными взаимодействиями. Необходимость толерантных отношений в команде менеджеров./Лек/ | 2 | 4 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Э1 Э2 | 2 |  |
| 1.2 | Методы формирования толерантного поведенияМетоды анализа системы ценностей, направляющих культурные процессы. Ценности и их влияние на экономическое развитие. Различия организаций в разных странах, социокультурные факторы и их влияния. Человеческий фактор в работе организации, мотивация, формулы успешного управления. Кросс- культурный шок и его проявления. Асимметрия информации и теоретический подход к преодолению кросс-культурного шока. Организация эффективных взаимодействий представителей разных культур.Методы формирования толерантного поведенияМетоды анализа системы ценностей, направляющих культурные процессы. Ценности и их влияние на экономическое развитие. Различия организаций в разных странах, социокультурные факторы и их влияния. Человеческий фактор в работе организации, мотивация, формулы успешного управления. Кросс- культурный шок и его проявления. Асимметрия информации и теоретический подход к преодолению кросс-культурного шока. Организация эффективных взаимодействий представителей разных культур./Лек/ | 2 | 2 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 2 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.02.05\_1.plx |  |  |  |  |  |  | стр. 6 |
| 1.3 | Анализ влияний социо-культурных ценностей на развитиеэкономики и организаций. Изучение результатов исследованийД.Норта, Д.Нортона. Построение траекторий развития. Анализ причин развития и влияния социо-культурных факторов./Пр/ | 2 | 2 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Э1 Э2 | 2 |  |
| 1.4 | Анализ и типология кросс-культурных отношений.Типы кросс-культурных отношений. Социо-культурные особенности и формирование Анализ кросс- культурных отношений. Примеры формирования отношений представителей разных культур. Правила поведения в разных средах. Анализ конкретных ситуаций принятия решений/Пр/ | 2 | 2 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Э1 Э2 | 2 |  |
| 1.5 | Практический анализ особенностей менталитета.Анкетное обследование и выявление черт менталитета на основе. семантического дифференциала. Построение профиля менталитета и выделение системы ценностей. Отображение черт менталитета на свойства системы менеджмента. Управление конфликтами на основе учета черт менталитета./Пр/ | 2 | 2 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Э1 Э2 | 2 |  |
| 1.6 | Классификация стран по превалирующим ценностям. Результаты исследований Рона Инглхарта. Система координат оценки особенностей менталитета. Группировка стран на основе выделенных признаков. Особенности ценностей и поведения. Траектории развития стран. Гипотезы Д.Нортона, А. Аузана. /Пр/ | 2 | 2 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 2 |  |
| 1.7 | Особенности менеджмента в странах с разной культурой /Ср/ | 2 | 6 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 0 |  |
| 1.8 | Исследования Рона Инглхарта, кластеризация стран по социокультурным признакам /Ср/ | 2 | 6 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 0 |  |
| 1.9 | Актуальные исследования Нобелевских лауреатов П.Дэвида, Д.Норта по кросс- культурному менеджменту /Ср/ | 2 | 6 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 0 |  |
| 1.10 | Методы оценки эволюции управленческих знаний /Ср/ | 2 | 6 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 0 |  |
| 1.11 | Построение семантического дифференциала оценки культурных переменных и методов адаптивного поведения. /Ср/ | 2 | 6 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 0 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.02.05\_1.plx |  |  |  |  |  |  | стр. 7 |
| 1.12 | Построение функции принадлежности для культуры конкретной организации. /Ср/ | 2 | 6 | ПК-1 ПК-2 | Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 0 |  |
|  | **Раздел 2. Деятельность менеджера в условиях новой культурной среды** |  |  |  |  |  |  |
| 2.1 | Деятельность менеджера на основе учета культурных особенностей средыСистематизация культурных особенностей в менеджменте. Оценки системы ценностей наций и характеристики менталитета. Учет национальных традиций в поведении и работе в другой культурной среде. Исследования Бартлетта, система реальных и желаемых ценностей. Правила поведения в разных культурах. Предвидение и оценки последствий принятия решений./Лек/ | 2 | 6 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 2 |  |
| 2.2 | Особенности менталитета и закон соответствия системы менеджмента менталитету нацииОпределения и черты менталитета. Исследования и диагностика социокультурных особенностей Г.Хофштеде и Р.Инглхарта. Профили характеристик наций. Отображение черт менталитета в профиле системы менеджмента. Формирование поведения с учетом особенностей менталитета. Управление группами из представителей разных культурСоциокультурные кластеры и их особенности, принципы толерантного поведения в разных кластерах./Лек/ | 2 | 6 | ПК-1 ПК-2 | Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 0 |  |
| 2.3 | Построение системы менеджмента на основе характеристик менталитета. Матричное представление менталитета и построение отображения его свойств на черты менеджмента. Методика синтеза системы менеджмента. Практические примеры синтеза /Пр/ | 2 | 2 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 2 |  |
| 2.4 | Использование семантического дифференциала для определения превалирующих ценностей в коллективе. Построение профиля ценностей и использование его для формирования толерантного поведения. Выделение социальных, культурных, религиозных особенностей в поведении. /Пр/ | 2 | 2 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 2 |  |
| 2.5 | Статистический анализ влияния социокультурных ценностей на показатели экономики. Применение портретов наций Г.Хофстеде и экономических таблиц А.Мэдисона для анализа влияния ценностей на развитие экономики. Проведение конкретных расчетов и определение чувствительности экономики к ценностям. /Пр/ | 2 | 2 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 2 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.02.05\_1.plx |  |  |  |  |  |  | стр. 8 |
| 2.6 | Эволюционный анализ закономерностей кросс-культурного менеджмента. Эффект «колеи», влияние институтов на развитие экономики. Гипотеза Липсета. /Пр/ | 2 | 4 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 4 |  |
| 2.7 | Решение задачи адаптации к культурной среде /Ср/ | 2 | 12 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 0 |  |
| 2.8 | Оценка культурной среды конкретной организации. /Ср/ | 2 | 12 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 0 |  |
| 2.9 | Формирование поведения в межкультурной среде /Ср/ | 2 | 12 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Э1 Э2 | 0 |  |
| 2.10 | Применение технологий адаптации к новой культурной среде /Ср/ | 2 | 12 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 0 |  |
| 2.11 | Экономические тренды А.Мэдисона и культурное развитие /Ср/ | 2 | 12 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3Э1 Э2 | 0 |  |
| 2.12 | Переходы к технологическим укладам и культурные изменения /Ср/ | 2 | 12 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Э1 Э2 | 0 |  |
| 2.13 | Подготовка к экзамену /Экзамен/ | 2 | 36 | ПК-1 ПК-2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Э1 Э2 | 0 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ** |
| **5.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации** |
| Вопросы к экзамену1. Проблемы межкультурного взаимодействия в современном менеджменте.2. Определение и модели кросс-культурных отношений3. Онтологическое представление предметной области межкультурных отношений.4. Система знаний в кросс-культурном менеджменте.5. Классификация социо-культурных ценностей Р.Инглхарта6. Организация толерантных отношений в команде менеджеров7. Методы анализа ценностей, направляющих культурные процессы.8. Методы преодоления кросс-культурного шока9. Системы социальных, культурных и религиозных ценностей наций.10. Гипотеза Липсета и выводы А.Аузана11. Менталитет нации и его оценка12. Закон зависимости системы менеджмента от менталитета нации13. Матрица разрешения конфликтов и ее применение14. Организация эффективных взаимодействий представителей разных культур.15. Теория институтов и институциональных изменений16. Применение исследований Бартлета в кросс-культурных отношениях17. Влияние культурных ценностей на показатели развития экономики.18. Соответствие культуры принятой стратегии экономического развития.19. Управление кросс-культурными отношениями.20. Национальное в организационной культуре.21. Системный подход к анализу национального в организационной культуре (модель Дж. Миллера)22. Особенности отношений с европейскими менеджерами |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| УП: 38.03.02.05\_1.plx |  |  | стр. 9 |
| 23. Кросс-культурные отношения с американскими менеджерами24. Кросс-культурные отношения с азиатскими менеджерами25. Матричное представление черт менталитета и их отображение в системе менеджмента.26. Предметная область кросс-культурного менеджмента27. Определение кросс-культурных отношений28. Методы управления кросс-культурными отношениями29. Результаты исследований менталитета Г.Хофштеде30. Классификация социо-культурных ценностей Р.Ингхарта31. Основные составляющие успеха организации32. Типология кросс-культурных отношений33. Методы преодоления кросс-культурного шока34. Эволюция взглядов на социо-культурные ценности35. Гипотеза Липсетта и выводы А.Аузана36. Теория контрактов и ее применение в кросс-культурных отношениях37. Национальное в организационной культуре38. Системный подход к анализу национального в организационной культуре (модель Дж. Миллера)39. Особенности отношений с европейцами40. Кросс-культурные отношения с американскими менеджерами41. Кросс-культурные отношения с азиатскими менеджерами42. Управление кросс-культурными отношениями43. Эффективность групповой работы |
| **5.2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля** |
| Структура и содержание фонда оценочных средств представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** |
| **6.1. Рекомендуемая литература** |
| **6.1.1. Основная литература** |
|  | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Колич-во |
| Л1.1 | Димитриева Л. Л., Мисиченко Н. Ю. | Делопроизводство в управлении: учеб. пособие | Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ (РИНХ), 2012 | 65 |
| Л1.2 | Долятовский В. А., Тугуз Ю. Р., Филин Н. Н. | Организационная диагностика в менеджменте: учеб. пособие | Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ (РИНХ), 2016 | 58 |
| Л1.3 | Министерство культуры Российской Федерации | Деловое общение : Сборник контрольных заданий [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php? page=book&id=279466 | Кемерово : КемГУКИ, 2014 | неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей |
| Л1.4 | Барнагян В. С. | Современный менеджмент: дайджест лекций | Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ "РИНХ", 2010 | 52 |
| **6.1.2. Дополнительная литература** |
|  | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Колич-во |
| Л2.1 | Савельева Н. А. | Стратегический менеджмент: учеб. для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по спец. 080507.65 "Менеджмент орг." | Ростов н/Д: Феникс, 2012 | 30 |
| Л2.2 | Джуха В. М., Штапова И. С., Жуковская Н. П., Кокин А. Н. | Стратегический менеджмент: учеб. пособие | Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ (РИНХ), 2013 | 65 |
| Л2.3 | Димитриади Н. А., Карасев Д. Н. | Стратегический менеджмент: учеб. пособие | Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ (РИНХ), 2016 | 63 |
| Л2.4 | Медведев, А.Г. | Международный менеджмент: стратегические решения в многонациональных компаниях : учебник [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php? page=book&id=458070 | СПб. : Высшая школа менеджмента, 2014 | неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей |
| **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"** |
| Э1 | Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» // Электронный ресурс [Режим доступа: свободный] http:// http://www.mevriz.ru/ |
| Э2 | Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент» http://ecsocman.hse.ru |
| **6.3. Перечень программного обеспечения** |
| 6.3.1 | Microsoft Office |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| УП: 38.03.02.05\_1.plx |  | стр. 10 |
| 6.3.2 | Microsoft Excel |
| **6.4 Перечень информационных справочных систем** |
| 6.4.1 | Правовая система Консультант + |
|  |  |  |  |
| **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** |
| 7.1 | Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстрационное оборудование. |
|  |  |  |  |
| **8. МЕТОДИЧЕСТКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** |
| Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. |



Оглавление

[1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3](#_Toc480487761)

[2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 3](#_Toc480487762)

[3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы 5](#_Toc480487763)

[4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 18](#_Toc480487764)

# 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования представлен в п. 3. «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины.

# 2 Описание показателей икритериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ЗУН, составляющие компетенцию  | Показатели оценивания | Критерии оценивания | Средства оценивания |
| ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия |
| З- основные теории мотивации, лидерства и власти, процессы групповой динамики и принципов формирования команды.У- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной работыВ- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти, навыками организации групповой команды | составленный обзор, поиск и сбор необходимой литературы | *полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры* | *Т-тест (тестовое задание 1-27),**ДИ - деловая (ролевая) игра (тема 1, проблема, ситуация),**СЗ - кейс задача (ситуация 1),**К – коллоквиум (Модуль 1 темы 1-8;**Модуль 2 темы 1-10),**КС – круглый стол (темы 1-14),**КР- контрольная работа (для студентов заочной формы обучения)* |
| ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде |
| З- способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций.У – на основе современных технологий управления персоналом разрешать конфликтные ситуации межличностных, групповых и организационных коммуникаций.В – способами разрешения конфликтных ситуаций | аннотация, использование различных баз данных, использование современных информационно- коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов | *умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы* | *Т-тест (тестовое задание 1-27),**ДИ - деловая (ролевая) игра (тема 1, проблема, ситуация),**СЗ - кейс задача (ситуация 1),**К – коллоквиум (Модуль 1 темы 1-8;**Модуль 2 темы 1-10),**КС – круглый стол (темы 1-14),**КР- контрольная работа (для студентов заочной формы обучения)* |

2.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале.

Экзамен

*- 84-100 баллов (оценка «отлично») - изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;*

*- 67-83 баллов (оценка «хорошо») - наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;*

*- 50-66 баллов (оценка удовлетворительно) - наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;*

*- 0-49 баллов (оценка неудовлетворительно) - ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы».*

# 3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра «Общего и стратегического менеджмента»

(наименование кафедры)

**Вопросы к экзамену**

по дисциплине *«Кросс-культурный менеджмент»*

*(наименование дисциплины)*

1. Проблемы межкультурного взаимодействия в современном менеджменте.
2. Определение и модели кросс-культурных отношений
3. Онтологическое представление предметной области межкультурных отношений.
4. Система знаний в кросс-культурном менеджменте.
5. Классификация социо-культурных ценностей Р.Инглхарта
6. Организация толерантных отношений в команде менеджеров
7. Методы анализа ценностей, направляющих культурные процессы.
8. Методы преодоления кросс-культурного шока
9. Системы социальных, культурных и религиозных ценностей наций.
10. Гипотеза Липсета и выводы А.Аузана
11. Менталитет нации и его оценка
12. Закон зависимости системы менеджмента от менталитета нации
13. Матрица разрешения конфликтов и ее применение
14. Организация эффективных взаимодействий представителей разных культур.
15. Теория институтов и институциональных изменений
16. Применение исследований Бартлета в кросс-культурных отношениях
17. Влияние культурных ценностей на показатели развития экономики.
18. Соответствие культуры принятой стратегии экономического развития.
19. Управление кросс-культурными отношениями.
20. Национальное в организационной культуре.
21. Системный подход к анализу национального в организационной культуре (модель Дж. Миллера)
22. Особенности отношений с европейскими менеджерами
23. Кросс-культурные отношения с американскими менеджерами
24. Кросс-культурные отношения с азиатскими менеджерами
25. Матричное представление черт менталитета и их отображение в системе менеджмента.
26. Предметная область кросс-культурного менеджмента
27. Определение кросс-культурных отношений
28. Методы управления кросс-культурными отношениями
29. Результаты исследований менталитета Г.Хофштеде
30. Классификация социо-культурных ценностей Р.Ингхарта
31. Основные составляющие успеха организации
32. Типология кросс-культурных отношений
33. Методы преодоления кросс-культурного шока
34. Эволюция взглядов на социо-культурные ценности
35. Гипотеза Липсетта и выводы А.Аузана
36. Теория контрактов и ее применение в кросс-культурных отношениях
37. Национальное в организационной культуре
38. Системный подход к анализу национального в организационной культуре (модель Дж. Миллера)
39. Особенности отношений с европейцами
40. Кросс-культурные отношения с американскими менеджерами
41. Кросс-культурные отношения с азиатскими менеджерами
42. Управление кросс-культурными отношениями
43. Эффективность групповой работы

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А.Долятовский

 (подпись)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20     г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра «Общего и стратегического менеджмента»

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1**

по дисциплине*«Кросс-культурный менеджмент»*

1. Проблемы межкультурного взаимодействия в современном менеджменте.
2. Менталитет нации и его оценка.
3. Системный подход к анализу национального в организационной культуре (модель

Составитель        \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А.Долятовский(подпись)

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Н.Гончарова

(подпись)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20     г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра «Общего и стратегического менеджмента»

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2**

по дисциплине*«Кросс-культурный менеджмент»*

1. Определение и модели кросс-культурных отношений.
2. Закон зависимости системы менеджмента от менталитета нации.
3. Особенности отношений с европейскими менеджерами.

Составитель        \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А.Долятовский(подпись)

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Н.Гончарова

(подпись)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20     г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра «Общего и стратегического менеджмента»

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 3**

по дисциплине*«Кросс-культурный менеджмент»*

1. Онтологическое представление предметной области межкультурных отношений.
2. Матрица разрешения конфликтов и ее применение.
3. Кросс-культурные отношения с американскими менеджерами.

Составитель        \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А.Долятовский(подпись)

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Н.Гончарова

(подпись)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20     г

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра «Общего и стратегического менеджмента»

 (наименование кафедры)

**Тесты письменные и/или компьютерные\***

по дисциплине*«Кросс-культурный менеджмент»*

(наименование дисциплины)

**1.Банк тестов по модулям и (или) темам**

1.Кросс-культурный менеджмент- это:

1-раздел менеджмента, посвященный сравнению менталитетов разных наций

2-раздел менеджмента, нацеленный на организацию и взаимодействие представителей различных культур и управление поликультурными коллективами

3-раздел менеджмента, изучающий особенности систем менеджмента и менталитета в разных культурах

4-все выше указанное

2.В чем суть закона соответствия системы менеджмента менталитету:

1 –система менеджмента определяет менталитет нации

2- черты менталитета определяют технологию и методологию менеджмента

3- менталитет Запада или Востока определяет эффективность менеджмента

3.Если черты менталитета пересекаются на 20%, обеспечит это эффективное взаимодействие работников

 Да Нет

4.Назначение кросс-культурного менеджмента:

1-изучать поведение представителей разных культур

2-управлять поликультурными организациями

3-извлекать позитивные практики путем сравнительного анализа систем менеджмента

5.Можно ли дарить американцам нечетное количество цветов:

 Да Нет

6. Задача. В результате подготовки контрактов работник А1 заключил договоры на 1,5 млн руб, затратив 100 час. рабочего времени (стоимость часа 200 руб) и 80 тыс. руб. расходов. Работник А2 заключил на 1,8 млн руб., затратив 160 час. рабочего времени и 120 тыс. руб. расходов. Каковы показатели эффективности работы А1 и А2.

7.Задача. Три разных работника имеют разные характеристики:

1: выработка 70 тыс. руб/мес, зарплата 10 тыс руб/мес, потери 30 тыс руб/мес.

2: 100 тыс руб/мес, 15 тыс.руб/мес., потери 20 тыс. руб.

3: 180 тыс руб. 30 тыс руб. 60 тыс. руб.

Проранжируйте работников по их показателям эффективности работы, если потери обусловлены недостаточно грамотным взаимодействием с иностранными партнерами.

8. Можно ли при первом знакомстве называть американца или француза по имени:

ДА НЕТ

9. Можно ли при первом знакомстве хлопать японца или тайванца по плечу:

ДА НЕТ +

10. Можно ли при первом знакомстве погладить сына Вашего коллеги таиландца по голове

ДА НЕТ

11. Можно ли при первом знакомстве спрашивать европейца о его доходах и зарплате:

ДА НЕТ

12. Можно ли в разговоре или обсуждении в США употреблять в присутствии чернокожих американцев слово негр:

ДА НЕТ

13. Можно ли в разговоре шутить ро поводу русской мафии и причислять себя в шутку к ней:

ДА НЕТ

14. Можно ли в обсуждениях инициировать обсуждение религиозных вопросов или национальных традиций:

ДА НЕТ

15. Можно ли в африканской стране фотографировать без специального разрешения детей или женщин:

ДА НЕТ

16.ПРОБЛЕМНЫЕ СИТУАЦИИ

1. ***Опоздавшие гости.***

Вы работаете в одной из стран Средиземноморского побережья и приглашаете на ужин своего коллегу из числа местных жителей с семьей. Ужин готов к семи часам, однако Ваши гости приезжают только к девяти. Все блюда подгорели и выглядят уже неаппетитно.

а) Вы ничего не говорите и угощаете гостей, удалив предварительно подгоревшие куски и дополнительно украсив блюда.

б) Вы раздражены и объясняете своим гостям, почему блюда подгорели. Вы ведь ожидали их к семи.

в) Вы угощаете гостей легкими закусками и напитками. Вы говорите гостям, что вы «сожгли» мясо, и что Вам очень жаль. И прелагаете всем пообедать в Вашем любимом ресторане.

***2. Фотосъемка.***

Вы хотите сфотографировать ребенка. Вы достаете фотоаппарат, однако в тот момент, когда Вы готовы нажать кнопку, какой-то старик с криками набрасывается на Вас.

а) После некоторого колебания, Вы решаете не фотографировать этого ребенка и оглядываетесь в поисках другого объекта для съемки.

б) Вы осознаете, что старик не хочет, чтобы Вы сделали этот снимок. Вы не понимаете причину, однако приносите извинение и убираете фотоаппарат.

в) Вы ловите момент, когда старик на Вас не смотрит, и делаете этот снимок.

17.Изучение правил кросс-культурного менеджмента потребовало 20 час. (стоимость часа 200руб), однако это дало возможности ускорить заключение контрактов на 1 месяц (стоимость работ 600 тыс. руб /месяц).Насколько эффективно изучение кросс-культурного менеджмента?

18.Затраты на подготовку к работе в международной компании 6 чел.х 30 тыс. руб.= 180 тыс руб. После такой подготовки отдача работников возросла на 1,8 млн. руб. Какова средняя отдача этого обучения?

19.При существующих условиях коллектив работает с выработкой 2,5 млн руб/чел при уровне ККМ= 10 ед.После повышения этого уровня до 20 ед выработка возросла до 3,0 млн руб/чел в месяц.Какова предельная отдача ККМ?

20.Какие претензии западных менеджеров, на Ваш взгляд, справедливы по отношению к российской практике менеджмента (обоснуйте) :

1. Вертикальные связи между управленческими звеньями работают недостаточно эффективно. Решения не выполняются вообще или их выполнение откладывается, несмотря на установленные и согласованные сроки.

2. Менеджеры среднего звена избегают персональной ответственности, ответственность « дробится» между членами группы, рамки которой четко не определены.

3. Трудно получить четкие ответы. Люди стараются не спорить. Они соглашаются с тем, что им говорят, но за этим не следует никаких действий.

4. Недостаточное делегирование полномочий сверху вниз. Такое делегирование абсолютно необходимо, т.к. менеджеры среднего звена, особенно отвечающие за производство, сильно перегружены работой.

5. Отсутствует инициатива. Сотрудники зачастую просто констатируют появление проблем, не пытаясь их решить. Впоследствии они информируют об этих проблемах, но слишком поздно, чтобы можно было что-то предпринять.

6. Люди не хотят проявлять никакой инициативы. На вопрос « Почему?» они отвечают: «Мы не хотим выделяться».

7. Горизонтальное сотрудничество между отделами не просто затруднено. Оно напоминает склоку в коммунальной квартире (“dogfight”).

21. Какие претензии российских менеджеров справедливы:

1. Мы понимаем, куда мы идем, и что с нами будет через несколько лет.

2. Почему у нас такая низкая зарплата? Если это связано с переходным периодом, когда можно ожидать повышения?

3. Мы спрашиваем: « Как нам поступить в данном случае?» Нам отвечают: «Давайте обсудим».

4. Они слишком интеллигентны и мягки для России. Мы спрашиваем: « Как Вы решите?» Они отвечают: « Решайте сами».

5. Они боятся наказывать людей.

6. Мы редко видим их и плохо их знаем.

7. Они приехали на 2-3 года, чтобы заработать. Затем приедут другие менеджеры.

8. Почему мы не можем выходить непосредственно на них со своими проблемами? Почему нам говорят: « Вначале обсудите это с Вашим непосредственным начальником?» (Вопрос от группы рабочих).

9. Как они осуществляют управление в своей Норвегии? Может быть, кто-нибудь объяснит, что они от нас хотят?

22. Организационная культура:

A. Исторически определенный уровень развития общества и человека, сформировавшийся к настоящему времени.

Б. Система норм, правил и моральных ценностей, регла­ментирующая отношения между членами организации. +

B. Образовательный и профессиональный уровень членов производственного коллектива организации.

23. Система, характеризующаяся высокой чувствительностью к внешним воздействиям и как следствие слабой устойчивостью, называется:

А. открытой

Б. мягкой +

В. жесткой

Г. закрытой

24.Что является характерным для американского менеджмента:

утилитаризм (все должно давать доходы)

 отсутствие напрасных затрат труда;

 пренебрежение к традициям;

пунктуальность в выполнении данного обещания;

тщательность в проработке организации любого дела;

анализ, разделение функций и скрупулезная проверка исполнения;

нацеленность на то, чтобы сегодня сделать лучше, чем вчера;

большое внимание к мелочам;

специализация кадров и производства;

 краткость и ясность, конструктивизм

все выше изложенное

25.Что характерно для английского менеджмента:

Для английского бизнеса характерна кастовость

Он из самых квалифицированных в деловом мире Запада

Англичане умеют тщательно анализировать ситуацию, складывающуюся на рынке, составлять краткосрочные и среднесрочные прогнозы

проявляют напористость, когда дело идет о сиюминутной выгоде, заключении сделок

неохотно идут на расходы, отдача от которых будет лишь через 5‑10 лет

Чисто человеческие факторы имеют для них огромное значение

В английском бизнесе существует определенный ритуал общения,

Позиция на переговорах любой английской фирмы, как правило, жесткая

26.К особенностям французского менеджмента относятся:

необходимо четко определить цели деловых отношений

французы болезненно реагируют на использование английского или немецкого языка в деловом общении

В деловой жизни Франции большую роль играют связи и знакомства

Элита делового мира здесь ограничена и не впускает в свой мир не известных людей

решения принимаются ограниченным числом лиц высокого ранга.

Французы досконально изучают все аспекты и последствия поступающих предложений

аргументированно и всесторонне обсудить каждую деталь предстоящей сделки.

Для французов важнее аргументы, подкрепленные фактами

Деловые приемы могут принимать форму коктейля, завтрака, обеда или ужина. О делах принято говорить только после того как подадут кофе

высоко ценится в собеседнике знание искусства, в первую очередь французского.

Большое значение придают французы различным формам вежливости

: одежда должна быть высокого качества и из натурального, а не синтетического материала.

27.Можно в качестве подарка принести французам белы цветы или хризантемы:

 Да нет

**2. Инструкция по выполнению**

Тестовые задания могут содержать более одного верного ответа

**3. Критерии оценки:**

* оценка «отлично» выставляется студенту, если он ответил на 80 -90% вопросов теста правильно;
* оценка хорошо», если ответил на70—80% вопросов правильно;
* оценка «удовлетворительно», если 60-70% ответов можно считать правильными;
* оценка неудовлетворительно» при менее 60% правильных ответов.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А.Долятовский

 (подпись)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20     г.

**Оформление задания для  деловой (ролевой) игры**

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра «Общего и стратегического менеджмента»

(наименование кафедры)

**Деловая (ролевая) игра**

по дисциплине«*Кросс-культурный менеджмент»*

(наименование дисциплины)

**1 Тема (проблема, ситуация)**

**«АДМИНИСТРАЦИЯ, СЕКРЕТАРИАТ»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Содержание ролевой игры** | **Что оценивается** |
| 1. Посетитель пришел на переговоры к одному из руководителей компании на 15 минут раньше назначенного времени. Ваши действия? Обоснуйте их | Умение осуществить прием посетителя, доброжелательность, тип корпоративной культуры, к которой привык кандидат |
| 2. Посетитель, которому назначена встреча одним из руководителей компании, ждет уже 5 минут. В этот момент руководитель сообщает Вам по телефону, что будет на месте только через 15 минут. Ваши действия? | Тоже |
| 3. Осмотрите наш офис/эту комнату. Что здесь удачно и что бы Вы предложили улучшить с точки зрения офис-менеджмента? | Умение быстро оценить ситуацию, объективность, корректность, навыки офис-менеджмента |
| 4. Представьте себе, что Вам нужно выбрать оптимального поставщика канцелярских товаров для компании. Опишите свои действия и то, каким образом Вы будете принимать решение | Умение выбирать оптимального поставщика, проводить тендеры, лояльность и соблюдение интересов компании |
| 5. Одна из Ваших задач — фильтрация звонков, поступающих Вашему руководителю. Как Вы будете это делать? | Управляемость — инициативность, корректность, расстановка приоритетов |
| 6. Одновременно Вас просят о каких-то действиях (которые входят в Ваши обязанности) два разных сотрудника. Параллельно делать это невозможно, а оба просят сделать как можно быстрее. Ваши действия? (Получите ответ, исходя из разных ситуаций: равные/не равные по иерархии в компании, действительно срочная задача или просто пожелание сотрудника.) | Расстановка приоритетов, навыки коммуникации |
| 7. Ваша задача — выбрать компанию-провайдера и организовать обеды в офисе. Ваши действия? | То же, что 4-й вопрос, а также уровень внимания и учета интересов других сотрудников компании |
| 8. В офисе звучит сирена пожарной тревоги. Ваши действия? | Умение действовать в критической ситуации, расстановка приоритетов |
| 9. Вам необходимо сообщить руководителю о том, что заказанные для клиента подарки будут на 2 дня позже (это не Ваша вина). Как Вы это сделаете? | Умение брать на себя ответственность, работа с негативной информацией, склонность к предложению решений в проблемной ситуации |
| 10. Вас просят выполнить, работу, которая не входит в Ваши непосредственные обязанности, но больше никто ее сейчас не сможет сделать исходя из уровня квалификации. Ваши действия? | Заинтересованность в результатах работы в целом, лояльность, умение брать на себя ответственность |
| 11. Три телефонных звонка звучат одновременно. Ваши действия? | Умение быстро ориентироваться, навыки работы, связанной с ответами на большое количество звонков в офис |
| 12. Ваш руководитель должен быть в Амстердаме через 5 дней. Виза в Голландию делается в течение трех недель. Ваши действия? | Знание специфики визовой поддержки, умение находить выход из сложной ситуации |
| 13. Ваш руководитель ошибся и назвал водителю такси не тот аэропорт. Он звонит с полдороги и говорит Вам об этом. До конца регистрации осталось полчаса, а ехать минимум 45 минут. Ваши действия? | Аналогично |
| 14. Вы – офис-менеджер и набираете персонал в секретариат. Ваши действия? Каковы будут основные 3-4 требования к будущим сотрудникам? (Ситуация актуальна и для тех, кто не претендует на руководящую позицию.) | Умение решать сложную задачу, выходящую за рамки типовых каждодневных функций. Приоритеты и представления о качествах и навыках, оптимальных для сотрудников секретариата |

**2 Концепция игры**  Выбор правильного решения в разных ситуациях и с разными людьми

 **3 Роли:** менеджера, посетителя офиса, руководителя

 **4 Ожидаемый(е)  результат (ы)- анализ решений, выбор правильного**

**Критерии оценивания:**

* оценка «отлично» выставляется студенту, если он правильно и аргументированно обосновал решение;
* оценка «хорошо», если решение в целом правильное, но недостаточно аргументов с позиции менеджмента;
* оценка «удовлетворительно»в целом близкое к правильному решение, но обоснования больше интуитивного порядка;
* оценка «неудовлетворительно» при неправильном, не обоснованном решении.

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если он получил положительную оценку (3-5);

- оценка «не зачтено» при оценке 2.

 Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Долятовский В.А.

 (подпись)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20     г.

**Оформление задания для кейс-задачи**

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра «Общего и стратегического менеджмента»

(наименование кафедры)

**Кейс-задача**

по дисциплине*«Кросс-культурный менеджмент»*

(наименование дисциплины)

**Задание(я):**

- Провести анализ ситуации;

- Выявить причины не состоявшейся сделки с американской фирмой;

- какую роль сыграли здесь культурные факторы;

- как надо было себя вести для успешного взаимодействия с менеджерами из США

**Инструкция и/или методические рекомендации по выполнению**

**Ситуация 1**

*«ВудКо Инкорпорейтед» хочет торговать русским лесом».[[1]](#footnote-2)\**

Американская компания «ВудКо Инкорпорейтед»[[2]](#footnote-3)\*\* занимала устойчивые позиции на рынке деревообрабатывающего оборудования США и Канады, В середине 80-х годов компания создала несколько филиалов в Европе. Одновременно произошла диверсификация ее деятельности. Кроме торговли оборудованием «ВудКо Инкорпорейтед» стала заниматься глубокой переработкой древесины и торговлей лесоматериалами.

Рыночные перемены в России обусловили интерес компании к российскому рынку леса и пиломатериалов. Руководством компании было принято решение изучить возможности создания в европейской части страны совместного с российским бизнесом предприятия по лесопереработке. Требовалось подыскать российского партнера.

Владимир Грымник, эмигрант, депортированный из Советского Союза в годы Второй мировой войны, все еще неплохо говорил по-русски. Это послужило основанием для руководства «ВудКО Инк.» направить Владимира в Россию для поиска партнера и первичной проработки проекта. В 1995-1996гг. Владимир Грымник более десятка раз посещает Тверскую и Костромскую области Российской Федерации. Знакомится с состоянием местной лесоперерабатывающей промышленности. Устанавливает контакты и связи. Ведет переговоры о создании СП. В конечном итоге он останавливает свой выбор на недавно приватизированном леспромхозе, расположенном в полусотне километров под г. Тверь. Главой и основным собственником леспромхоза является 58-илетний Виктор Гордеев, опытный руководитель с хорошими связями в Тверской области и городе Тверь. До перестройки товарищ Гордеев занимал должность первого секретаря местного райкома партии. Он имел инженерное образование. Хотел, чтобы леспромхоз «вышел из прорыва», потому, что это «работа для населения». «Деньги для меня не главное», – любил повторять он. – «Главное – производство». Гордеев любил компанию и обычно использовал любой повод для того, чтобы поседеть за столом и «выпить с друзьями». В ходе нескольких встреч с Гордеевым, сопровождавшихся застольем, Владимир Грымник в общих чертах обсудил план по созданию СП. Стремясь завоевать расположение Гордеева, Владимир подарил ему ряд небольших сувениров, которые были приняты с благодарностью.

На одной из встреч Гордеев сказал, что был бы не прочь поучаствовать а СП, если ему и его российским партнерам будет принадлежать 51% уставного капитала. Позлее было оговорено, что «ВудКо Инк.» в качестве своей доли уставного капитала поставляет современное оборудование и вносит небольшую денежную сумму (для использования на первое время как оборотные средства). В качестве бизнеса, который должен был принести прибыль предприятию и возвратить вложенные средства, стороны рассматривали экспорт пиломатериалов через Прибалтику в Западную Германию.

По возвращении в США Грымник доложил руководству «ВудКО Инк.», что завоевал расположение Гордеева и договорился с ним в принципе. А также, что можно приступать к работе над юридическими и финансовыми аспектами сделки.

Для завершения переговоров, детальной (но оперативной) проработки финансовой стороны сотрудничества и уставных документов руководство «ВудКо Инк.» решило направить в Тверскую область 32-хлетнюю сотрудницу фирмы мисс Диану Пиерсон.

Диана Пиерсон, спортивно сложенная чернокожая женщина, выглядела существенно моложе своего возраста. Она окончила Стэнфордскую школу бизнеса и уже 7 лет работала в компании. В ее активе было подписание ряда выгодных для фирмы контрактов на американском континенте. По делам «ВудКо Инк.» мисс Пиерс пару раз была в Европе со второстепенными поручениями. В Россию мисс Пиерс ехала впервые.

Уставные документы СП, а также несколько тщательно прописанных соглашений между «ВудКО Инк.» и леспромхозом были заранее подготовлены американской стороной на английском и русском языке и высланы Гордееву.

Пиерс планировала пробыть в леспромхозе 1-2 дня, что по ее мнению было вполне достаточно для оценки финансового состояния партнера, обсуждения бизнес плана и либо подписания документов, либо – в крайнем случае – их окончательной подготовки к подписанию.

Поскольку Пиерс не владела русским языком с собой она взяла Теда Брауна, студента международной программы МВА Университета Южной Каролины, который только что вернулся с 6-месячной стажировки в Москве и бегло говорил по-русски.

За неделю до приезда в тверской леспромхоз Пиерс отправила факс Гордееву с точным временем прибытия. Кроме этого в факсе содержалась просьба подготовить к приезду бухгалтерскую документацию и аналитическую справку по финансовому состоянию леспромхоза и краткий обзор положения на рынках лесопродукции и лесоперерабатывающего оборудования (с перечислением конкурентов и потенциальных преимуществ создаваемого СП).

Кроме того Пиерс интересовали налоги, экспортно-импортное законодательство России и система таможенных тарифов России и прибалтийских стран, а также расчетный срок окупаемости инвестиций и оценка денежных потоков (cash flow).

Исчерпывающую информацию по этим вопросам она рассчитывала получить от своего российского партнера при первой же встрече, поскольку, по ее пониманию, они входили в «стандартный набор» вопросов, которые партнер должен готовить перед такого рода переговорами.

Диана Пиерс и переводчик прибыли в Тверь утренним поездом (около 8 часов утра) и были встречены заместителем Гордеева, 65-илетиим Юрием Шерстней. На стареньком «газике» гостей доставили в контору леспромхоза – деревянное, по российски уютное здание на окраине Твери.

Здесь Диану Пиерс ждало первое разочарование. Гордеев заставил американских гостей ждать в приемной. У него заканчивалось оперативное совещание. До его окончания гостей развлекал Юрий Шерстня, рассказывая об историческом прошлом Твери. На предложение Дианы Пиерс начать обсуждение с ним Шерстня с добродушной улыбкой ответил: «Давайте немножко подождем. Пусть «босс» освободится. У нас в России – тише едешь, дальше будешь».

Встреча Гордеева с американцами состоялась примерно через полчаса после из прибытия в контору. Гордеев поздоровался с гостями и, желая сделать комплимент Диане Пиерс, сказал: «Какая молодая и красивая женщина, даже жаль, что придется говорить о бизнесе». На что Диана сухо предложила перейти к делу.

Повернувшись к Шерстне, Гордеев, смущенно улыбнулся и заметил в пол голоса: «Ну, вот! А нас все раньше учили, что там негров притесняют».

Хотя последняя реплика была сказана тихо и не была переведена, Диана услышала слово «негры» и поняла его без перевода. Слово показалось ей оскорбительным, хотя она не подала вида, что обиделась.

Гордеев начал встречу с обширного вступления по истории города Тверь. Особо остановился на красотах местной природы. Пригласил гостей «как-нибудь специально приехать на рыбалку и охоту – с ушицей и шашлычком по окончании». Гордеев заявил, что русский лес – как золото для иностранных купцов и что он не удивлен «большим желанием американцев» заняться его экспортом.

«Для того чтобы успешно экспортировать лесную продукцию, – продолжал Гордеев, – нужно поставить хорошее и современное американское оборудование». Далее Гордеев объяснил гостям, что леспромхоз имеет большую социальную значимость для района, поскольку обеспечивает работой прилегающую к нему деревню. «Для нас прибыль никогда не была главной целью. Важно дать людям заработать. Это наш моральный и социальный долг», – сказал он.

После этого гостей повезли в леспромхоз, чтобы «все посмотреть на месте». На предложение Дианы Пиерс «начать с финансового и маркетингового анализа проекта и посмотреть бухгалтерскую документацию, потому что завтра вечером она уезжает, а вопросы требуют времени», Гордеев возразил: «Бумаги – завтра утром, а сегодня надо увидеть предприятие и людей».

Когда вечером гости возвратились из поездки, Гордеев пригласил их в свой кабинет. Там был накрыт импровизированный стол. Гордеев предложил «по русской традиции» выпить за успех «нашего безнадежного дела». Диана вежливо, но твердо отказалась, заметив, что в их компании это не принято и что, будучи спортсменкой, она не пьет. Создалась кратковременная неловкость, слегка сглаженная, тем, что «за Диану» выпил американский переводчик. Вскоре гостей отвезли в гостиницу.

Во время утренней встречи Гордеев показал гостям несколько страниц плохо переведенного текста с общими рассуждениями о прибыльности экспорта леса. Диана Пиерс всегда стремилась называть вещи своими именами и гордилась этой чертой собственного характера. Бегло просмотрев страницы текста, переданные ей Гордеевым, мисс Пиерс, стараясь быть максимально вежливой и корректной, высказала ряд замечаний, особо отметив, что «документ не отвечает на ряд важнейших вопросов в области управления финансовыми потоками и вообще не затрагивает проблему сбыта».

Замечания, высказанные по документу, обидели Гордеева. Он даже не смог этого скрыть, сказав, что он – инженер и знает как производить и работать с людьми. А продавать товар и делать прибыль его не учили. Как и в предыдущий вечер в беседе возникла неловкая пауза.

Пытаясь выбраться из тупика, Диана предложила обсудить Устав (на 52 страницах) будущего СП и ряд других юридических документов, разработанных американскими юристами. Хотя предложение и было принято, реального обсуждения не получилось. Как только американской стороной задавался сколь либо серьезный вопрос. Гордеев говорил, что он не юрист и что это российский юрист позже уточнит и свяжется с американцами.

Через полтора часа общей беседы Гордеев, подводя итоги, заметил, что по его мнению встреча была очень важной, потому, что руководители русской и американской компании впервые познакомились. «Вы знаете», – сказал он Диане, – «Законы часто меняются. Пусть их изучают юристы. Они за это деньги получают. А мы верим в людей». И добавил: «Мы ждем Вас в гости летом. Здесь будет такая красота. Передайте руководству компании, что хорошо будет, если приедет Ваш вице-президент или даже президент компании. Мы познакомим его с руководством района и организуем встречу с губернатором области. И документы можно будет подписать».

Вечером американская делегация покинула город.

-------------------------------

После из отъезда Гордеев сказал Шерстне: «Не уважают они нас. То эмигранта какого-то прислали. То эту девчонку – негритянку. Жизни в России не знает, а лезет критиковать. Правильно я ей показал ее место. Если уважают, путь присылают солидного человека. Пришлют... Куда они денутся. Все они хотят на русском лесе наживаться. А не пришлют, так и не надо нам таких партнеров».

ЧТО БЫЛО ПОТОМ:

1. *Переговоры между сторонами так и не возобновились.*
2. *Через полтора года СП было создано с немецким партнером.*

**Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если он в целом правильно выполнил задания;

- оценка «не зачтено», если решения не верные.

 Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А.Долятовский

 (подпись)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20     г.

**Оформление тем для подготовки коллоквиумов, собеседования**

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра «Общего и стратегического менеджмента»

(наименование кафедры)

**Вопросы для коллоквиумов**

по дисциплине«Кросс-культурный менеджмент»

(наименование дисциплины)

**Модуль 1.**

1. Задачи кросс-культурного менеджмента и проблемы межкультурного взаимодействия.
2. Связь задач с предметной областью и необходимыми элементами знаний.
3. Предметная область кросс-культурного менеджмента
4. Методы анализа системы ценностей, направляющих культурные процессы.
5. Ценности и их влияние на экономическое развитие.
6. Различия организаций в разных странах, социокультурные факторы и их влияния
7. Асимметрия информации и теоретический подход к преодолению кросс-культурного шока.
8. Организация эффективных взаимодействий представителей разных культур.

**Модуль 2.**

1. Систематизация культурных особенностей в менеджменте.
2. Оценки системы ценностей наций и характеристики менталитета.
3. Учет национальных традиций в поведении и работе в другой культурной среде.
4. Исследования Бартлетта, система реальных и желаемых ценностей.
5. Управление группами из представителей разных культур
6. Социокультурные кластеры и их особенности, принципы толерантного поведения в разных кластерах.
7. Анализ влияний социо-культурных ценностей на развитие
8. экономики и организаций.
9. Изучение результатов исследований Д.Норта, , Д.Нортона .Построение траекторий развития.
10. Анализ причин развития и влияния социо-культурных факторов.

**Критерии оценки:**

* оценка «отлично» выставляется студенту, если на поставленную проблему даны правильные и аргументированные ответы;
* оценка «хорошо», если проблема в целом освещена, но без серьезной аргументации;
* оценка «удовлетворительно»при правильном понимании проблемы;
* оценка «неудовлетворительно» при отсутствии понимания и знаний о проблеме.

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если он правильно понял и решил проблему;

- оценка «не зачтено» при незнании сути проблемы и ее решения.

 Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Долятовский В.А.

(подпись)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20     г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра *«Общего и стратегического менеджмента»*

(наименование кафедры)

**Перечень дискуссионных тем для круглого стола**

**(дискуссии, полемики, диспута, дебатов)**

по дисциплине«Кросс-культурный менеджмент»

(наименование дисциплины)

1. Организация менеджмента на основе кросс-культурных отношений
2. Суть закона соответствия системы менеджмента менталитету нации.
3. Методы устранения кросс-культурного шока.
4. Система ценностей людей и экономический прогресс.
5. Траектории развития страны и менталитет нации.
6. Оценка эффективности кросс-культурных отношений.
7. Применение теории мультиагентных систем для разработки стратегии кросс-культурных отношений.
8. Нобелевские лауреаты о развитии стран с разной культурой.
9. Экономические тренды А.Мэдисона и культурное развитие
10. Переходы к технологическим укладам и культурные изменения
11. Корреляция ценностей и показателей экономического развития
12. Результаты исследований П.Дэвида
13. Эффект «колеи» и влияния стандартов
14. Изменения поведения на основе знаний кросс-культурного менеджмента

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Практические занятия по курсу кросс-культурного менеджмента позволяют получить и закрепить навыки взаимодействия с представителями других культур и повысить эффективность работы менеджера. Практические занятия эффективны после самостоятельного изучения магистрами лекционного материала, изложенного в предлагаемых учебниках и в электронных версиях учебников, опубликованных проф. В.А.Долятовским и имеющихся в сети Интернет.

Практические занятия углубляют и детализируют полученные самостоятельно знания. Практическое занятие предполагает разработку студентами по заданию и под руководством преподавателей одного или нескольких вопросов.

Выступая на практическом занятии, студенты должны показать умение выделить основные положения, иллюстрировать их применение, а также делать практически значимые выводы из теоретических положений.

Практические занятия должны способствовать закреплению знаний и приобретению навыков в области применения инструментов менеджмента, проведения стратегического анализа, работы с информацией, анализа организационных изменений и организационного развития предприятия.

Порядок подготовки практического занятия:

* изучение требований программы дисциплины;
* формулировка цели и задач практического занятия;
* разработка плана проведения практического занятия;
* подбор заданий и вопросов для проведения занятия;
* обеспечение практического занятия методическими материалами,
* техническими средствами обучения;
* определение методов, приемов и средств поддержания интереса,
* внимания, стимулирования творческого мышления студентов.

При разработке методики проведения практических занятий важное место занимает вопрос о взаимосвязи между практическим занятием и самостоятельной работой студентов. Практическое занятие должно быть нацелено на получение навыков и применения методов сравнительного менеджмента.

Порядок проведения практического занятия:

1. Вводная часть:

- сообщение темы и цели занятия;

- обобщение теоретических знаний, необходимых для освоения материала.

2. Основная часть:

- разработка плана проведения занятия;

- обзор методов решения практических задач;

- решение практической задачи преподавателем и студентами,

анализ материалов презентации, заслушивание докладов и эссе;

- ответы докладчиков и обсуждение проблемных вопросов.

3. Заключительная часть:

- обобщение и систематизация полученных результатов;

- подведение итогов практического занятия и оценка работы студентов.

Практические занятия предусматривают проведение деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, командную работу при выполнении заданий, тренинги, направленные на развитие представлений и навыков менеджмента, изучению рыночной ситуации, оценке корпоративной стратегии компании.

**Критерии оценки:**

• оценка «отлично» выставляется студенту, если он правильно и содержательно выполнил задание;

• оценка «хорошо» , если результаты правильные , о есть замечания по методике и уровню материала;

• оценка «удовлетворительно» , если выполнение носит поверхностный характер, но есть результаты;

• оценка «неудовлетворительно» при скопированных материалах и низком уровне знаний.

 - оценка «зачтено» выставляется студенту, если получены положительные оценки;

- оценка «не зачтено» при отрицательной оценке.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Долятовский В.А.

 (подпись)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20     г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра *«Общего и стратегического менеджмента»*

(наименование кафедры)

**Комплект заданий для выполнения контрольных работ**

по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»

(наименование дисциплины)

**Задача 1**

|  |
| --- |
| Перечень заданий, практических задач |
| Задание 1.Синтез системы менеджмента на основе характеристик менталитетаПостроение таблиц соответствий черт менталитета и характеристик системы менеджмента. Формирование черт менталитета, учитываемых в системе менеджмента. |
| Задание 2.Построение реальных семантических дифференциалов для основных характеристик менталитета в группе студентов. Анализ профиля характеристик и формирование портрета менталитета.  |
| Задание 3.Методика эконометрического анализа зависимости черт менталитета и показателей развития экономики на основе портретов менталитета наций десяти развитых стран. Определение показателей чувствительности и разработка стратегии развития экономики. |

**Задача 2**

**Задание № 1. Построение онтологической модели кросс-культурного менеджмента**
Выделение основных термов и их семантических связей. Построение семантической сети, модели предметной области. Выделение элементов знаний и их структуризация. Определение индивидуальных заданий студентам.
**Задание № 2. Методика преодоления кросс-культурного шока**
Анализ ситуаций кросс-культурного шока. Построение модели кросс-культурного шока и определение влияющих факторов. Разработка стратегии поведения в условиях поликультурной среды менеджмента.
**Задание № 3. Анализ реальных и желаемых ценностей**
Разработка анкеты анализа системы ценностей работников организации. Формулирование системы ценностей россиян , ранжирование и определение важности ценностей. Профильный анализ и выводы.

**Задачи 3**

**Задача (задание) 1.** Разработать анкету для выявления и анализа системы ценностей работников организации, собрать и обработать достаточную статистку для выявления системы ценностей и особенностей поведения членов организации..

**Задача (задание) 2.** Систематизировать системы ценностей разных наций, используя результаты исследований Р.Бартлетта, Г.Хофстеде, Р.Инглхарта, выделить совпадающие ценности американцев и европейцев.

**Задача (задание) 3.** Проанализировать исследования ценностей россиян по данным ВЦИОМ, РПЦ, социологов и обосновать основные ценности россиян и их эволюцию.

**Критерии оценки:**

* оценка «отлично» выставляется студенту, если он выполнил исследование и получил обоснованные и представляющие интерес результаты;
* оценка «хорошо» , если есть результаты, но не все требования к ним выполнены (достаточность выборки, корректность использования инструментария);
* оценка «удовлетворительно» при наличии поверхностного подхода, но в то же время результатов;
* оценка «неудовлетворительно» при отсутствии результатов.

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если  результаты по теме получены и есть, что обсуждать;

- оценка «не зачтено» при отсутствии серьезной работы и результатов.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Долятовский В.А.

(подпись)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20     г.

# 4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

**Текущий контроль** успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 3 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

 **Промежуточная аттестация** проводится в форме экзамена (для студентов очной, заочной формы обучения), сдачи контрольной работы (студентами заочной формы обучения).

Контрольная работа выполняется индивидуально по варианту.

Защита контрольной работы проводится за счет времени, отведенного на освоение дисциплины.

Экзамен проводится по расписанию экзаменационной сессии в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 3. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена.

Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Экзамен проводится по билетам, в каждом билете по 3 вопроса. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.



Методические указания по освоению дисциплины *«Кросс-культурный менеджмент»* адресованы студентам *всех* форм обучения.

Учебным планом по направлению подготовки 38.03.02 *«Менеджмент»* предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;

- практические занятия;

В ходе лекционных занятий рассматриваются: Основы онтологии кросс-культурного менеджмента. Задачи кросс-культурного менеджмента и проблемы межкультурного взаимодействия. Связь задач с предметной областью и необходимыми элементами знаний. Предметная область кросс-культурного менеджмента. Общая логика управления кросс-культурными взаимодействиями. Необходимость толерантных отношений в команде менеджеров. Методы формирования толерантного поведения Методы анализа системы ценностей, направляющих культурные процессы. Ценности и их влияние на экономическое развитие. Различия организаций в разных странах, социокультурные факторы и их влияния. Человеческий фактор в работе организации, мотивация, формулы успешного управления. Кросс-культурный шок и его проявления. Асимметрия информации и теоретический подход к преодолению кросс-культурного шока. Организация эффективных взаимодействий представителей разных культур. Деятельность менеджера на основе учета культурных особенностей среды Систематизация культурных особенностей в менеджменте. Оценки системы ценностей наций и характеристики менталитета. Учет национальных традиций в поведении и работе в другой культурной среде. Исследования Бартлетта, система реальных и желаемых ценностей. Правила поведения в разных культурах. Предвидение и оценки последствий принятия решений. Особенности менталитета и закон соответствия системы менеджмента менталитету нации Определения и черты менталитета. Исследования и диагностика социокультурных особенностей Г.Хофштеде и Р.Инглхарта. Профили характеристик наций. Отображение черт менталитета в профиле системы менеджмента. Формирование поведения с учетом особенностей менталитета. Управление группами из представителей разных культур Социокультурные кластеры и их особенности, принципы толерантного поведения в разных кластерах, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки :Практического анализа особенностей менталитета. Анализа кросс-культурных отношений. Систематизации координат оценки особенностей менталитета. При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

– изучить рекомендованную учебную литературу;

– изучить конспекты лекций;

– подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

–письменно решить домашнее задание, рекомендованные преподавателем при изучении каждой темы.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат, доклад или сообщение по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

При реализации различных видов учебной работы используются разнообразные (в т.ч. интерактивные) методы обучения, в частности:

- интерактивная доска для подготовки и проведения лекционных и семинарских занятий;

- размещение материалов курса на сервере РГЭУ для доступа студентам методических материалов курса.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронной библиотекой ВУЗа <http://library.rsue.ru/> . Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.

1. \* Проблемная ситуация была впервые была опубликована в сокращенном виде и журнале "Business Horizons", March-April 1998 (William Snavely, Serguei Miassoedov? Kevin McNeilly - "Cross-Culturel Pecularities of the Russian Entrepreneur: Adapting to the New Russians"). [↑](#footnote-ref-2)
2. \*\* Название американской и российской компаний изменены, как и имена участников переговоров. Любое совпадение имен или названий - случайно [↑](#footnote-ref-3)