

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

(ВлГУ)



А.А.Панфилов
« 24 » апреля 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по дисциплине
«Кросс – культурный менеджмент»
(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.04.01 «Экономика»

Программа подготовки: «Учет и налоговое планирование в коммерческих организациях»

Уровень высшего образования: Магистратура

Форма обучения: Очная

Семестр	Трудоем- кость зач. Ед/час.	Лек- ций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работ, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
II	2/72	18	18		36	зачет
Итого	2/72	18	18		36	зачет

Владимир 2015

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины (модуля) «Кросс-культурный менеджмент» - сформировать у студентов базовые, профессиональные знания и навыки в области кросс-культурного менеджмента.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

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

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» относится к вариативной части дисциплин по выбору базового блока Б1 дисциплин направления подготовки 38.04.01 «Экономика» программы «Учет и налоговое планирование в коммерческих организациях» с нормативным сроком обучения 2 года.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП. В процессе изучения курса у обучаемых формируется как компетенции, направленные на приобретение культуры мышления, способности к обобщению, правовому анализу и синтезу информации, так и компетенции, отражающие потребности регионального рынка труда и перспективы его развития.

Знания, которыми обладает студент после изучения предшествующих курсов учебных дисциплин "История и методология науки", "Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности и др., а также при выполнении магистерских исследований.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2)
- готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)
- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2)
- способность принимать организационно-управленческие решения (ОПК-3).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

- 1) знать: алгоритм действий в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2); пути к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3); каким образом управлять коллективом в своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2); как принимать организационно-управленческие решения (ОПК-3).

2) уметь: действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2); использовать творческий потенциал (ОК-3); руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2); принимать организационно-управленческие решения (ОПК-3).

3) владеть: способностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2); способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3); способностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2); способность принимать организационно-управленческие решения (ОПК-3).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «Кросс – культурный менеджмент». Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа.

№ /п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы,	СРС			КП / КР
1	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	2	1-2	2		2			4		2час., 50%	
2	Концепция деловой культуры в международной системе координат		3-4	2		2			4		2час., 50%	Рейтинг – контроль № 1
3	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений		5-6	2		2			4		2час., 50%	
4	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте		7-10	4		4			8		4час., 50%	
5	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном		11-12	2		2			4		2час., 50%	Рейтинг – контроль № 2

	контексте											
6	Мотивация и стили лидерства в различных странах	13-14	2		2			4		2 час., 50%		
7	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	15-18	4		4			8		4 час., 50%	Рейтинг – контроль № 3	
Всего			2	18	18			18		36	18 час., 50%	Зачет

Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины /модуля и формируемых в них профессиональных компетенций представлена в таблице.

Темы, разделы дисциплины	Компетенции				∑ общее число компетенций
	ОК-2	ОК-3	ОПК-2	ОПК-3	
Тема 1. Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	+	+	+	+	4
Тема 2. Концепция деловой культуры в международной системе координат	+	+	+	+	4
Тема 3. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	+	+	+	+	4
Тема 4. Крос-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	+	+	+	+	4
Тема 5. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	+	+	+	+	4
Тема 6. Мотивация и стили лидерства в различных странах	+	+	+	+	4
Тема 7. Управление человеческими ресурсами в международном контексте	+	+	+	+	4
Зачет					
Итого					
Всё компетенций	1	1	1	1	

СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень тем лекционных занятий

Тема 1. Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями – 2 часа

Необходимость изучения кросскультурного менеджмента. Его предмет, цели, методы и задачи. Основные направления и актуальные проблемы. Изучение межэтнических отношений и выявление возможных очагов межэтнической напряженности. Индивидуальные различия как основа межгрупповых конфликтов. Кросскультурный шок и способы его преодоления. Управление межкультурными различиями. Специфика профессиональной деятельности и подготовки менеджеров, работающих в ситуациях межкультурного взаимодействия. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.

Тема 2. Концепция деловой культуры в международной системе координат – 2 часа

Проблемы адекватного определения и «измерения». Понятие деловой культуры, ее элементы. Уровни культуры: глобальный, кластерный, национальный, корпоративный. Их

взаимодействие. Неоднородность культурного пространства: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры. Сила культуры и факторы ее определяющие.

Различия в подходах к изучению культуры: культурные универсалии и системы ценностей в зависимости от национальной принадлежности и типа личности (Д.Мэрдок, Дж.Рокич, Олпорт, Вернон, Линдзи). Система ценностей как детерминанта поведения. Верования и ценностные ориентации как основа кросс-культурных сопоставлений (С.Иошимури, У.Нойман). Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций. Культурные контрасты в системах ценностей наций (на примере американской, японской и арабской культур). Культурные различия и этика.

Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения (системный подход по Дж.Миллеру) и национально-этнический фактор в деловых культурах.

Понятие, сущность и функции стереотипов. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма. Стереотипизация и повышение эффективности межэтнического взаимодействия.

Тема 3. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений – 2 часа

Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран. Факторы, воздействующие на формирование национальной культуры. Социальные ориентации и их влияние на различие национальных культур (Г.Лейн, Дж.Дистефано). Базовые критерии межкультурных различий (Г.Хофштеде, Ф.Тромпенарс). Проблемы и возможности синергии национальных культур (теория «Z» по У.Оучи). Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера. Классификация переменных национальной культуры. Воздействие культуры нацию на организацию. Культурный профиль отдельных стран. Критериальная база международных сопоставлений.

Тема 4. Кросскультурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте – 2 часа

Коммуникации и межличностные отношения. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах. Зависимость коммуникации от национально-культурного контекста. Этнические основания и взаимосвязи языка, мышления и культуры. Роль языка в межэтническом общении. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры. Переменные бизнес-культуры и их воздействие на коммуникацию. Культурный шум. Обучение международным коммуникациям и управление ими. Этнические символы и «подарочные конфликты» в межкультурном взаимодействии. Условия эффективной межкультурной коммуникации. Влияние культуры на процесс переговоров. Организация подготовки и проведения переговоров с учетом поведенческих особенностей в деловых культурах различных стран. Сравнение стилей ведения переговоров. Управление переговорным процессом. Развитие культурной восприимчивости. Национально-культурная корректность.

Тема 5. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте – 2 часа

Национальная культура и управление организацией. Организационная и национальная культура. Стратегия, структура и культура организации. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие. Классификационные критерии корпоративных культур. Эгалитарные и иерархические культуры. Модели корпоративных культур, их характерные особенности и сравнительный анализ. Уровень, тип экономического развития и модель корпоративной культуры: проблемы востребованности и соответствия.

Тема 6. Мотивация и стили лидерства в различных странах – 2 часа

Значимость труда в различных бизнес-культурах. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности. Межкультурные сопоставления моделей

мотивации в различных странах. Мотивация культурно-разнородного персонала. Национальная специфика продвижения, подготовки и переподготовки кадров. Характеристики национальных стилей лидерства. Западный и восточный варианты организации власти. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.

Тема 7. Управление человеческими ресурсами в международном контексте – 2 часа

Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами: институциональные, культурные, экономические факторы и факторы трудовых затрат. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационная политика. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой. Развитие навыков, необходимых для успешного межкультурного взаимодействия. Культурная чувствительность и кросс культурная компетентность.

Перечень тем практических занятий

Тема 1. Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями - 2 часа.

Практическое занятие № 1. Кросс-культурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента.

Тема 2. Концепция деловой культуры в международной системе координат - 2 часа.

Практическое занятие № 2. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни. Системы ценностей в национальных культурах.

Тема 3. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений - 2 часа.

Практическое занятие № 3. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.

Тема 4. Кросс - культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте - 4 часа.

Практическое занятие № 4. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры. Условия эффективной межкультурной коммуникации.

Практическое занятие № 5. Влияние культуры на процесс переговоров. Модели ведения переговоров.

Тема 5. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте - 2 часа.

Практическое занятие № 6. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур.

Тема 6. Мотивация и стили лидерства в различных странах - 2 часа.

Практическое занятие № 7. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах. Национальные модели лидерства.

Тема 7. Управление человеческими ресурсами в международном контексте - 4 часа.

Практическое занятие № 8. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.

Практическое занятие № 9. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационная политика.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» применяются образовательные технологии, обеспечивающие развитие компетентного подхода, формирования у студентов профессиональных компетенций. Образовательные технологии реализуются через такие формы организации учебного процесса, как лекции, практические занятия и самостоятельная работа. Кроме вводных и обзорных лекций следует использовать проблемные лекции и лекции-диалоги. При этом лектор, докладывая проблемную ситуацию, активизирует процесс обучения. Проблемные лекции считаются наиболее оптимальными для учебного процесса, так как образовательная деятельность имеет в своей основе решение проблемных ситуаций. В результате диалога лектора с аудиторией у студентов развивается мышление, позволяющее избежать пассивного восприятия информации и содействовать свободному обмену мнениями. Для развития образного мышления у студентов необходимо использовать мультимедийное сопровождение лекций и видеоматериалов.

Предполагается использование следующих интерактивных форм проведения занятий:

- проблемные лекции и лекции – диалоги (темы 2, 4, 7)
- разбор конкретных ситуаций (темы 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)
- психологические тренинги (темы 2, 5)

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивной форме, в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта составляет не менее 30% аудиторных занятий, занятия лекционного типа не превышают 50% от общей величины аудиторных занятий.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса. В ходе реализации по предварительно выданным студентам заданиям предусмотрены следующие формы контроля:

1. Контрольная работа.
2. Решение ситуационных задач в рамках практических работ.
3. Индивидуальные и коллективные консультации по курсовому проекту.
4. Выступление и оппонирование на практических занятиях.
5. Зачет.

Текущий контроль также сопровождают участие в интерактивных играх, упражнениях, тренингах, а также проведение тестирования. Промежуточная аттестация по курсу осуществляется в форме зачета.

Промежуточная аттестация

Список вопросов к зачету

1. Кросс - культурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения.
2. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента.
3. Кросс-культурный шок и способы его преодоления.

4. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.
5. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни.
6. Системы ценностей в национальных культурах.
7. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений.
8. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения
9. Культурные различия и этика
10. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.
11. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.
12. Базовые критерии межкультурных различий по Г.Хофштеде.
13. Теория «Z» по У.Оучи.
14. Базовые критерии межкультурных различий по Ф.Тромпенарсу.
15. Культурный профиль страны.
16. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.
17. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры.
18. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
19. Условия эффективной межкультурной коммуникации.
20. Влияние культуры на процесс переговоров
21. Модели ведения переговоров.
22. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие.
23. Классификационные критерии корпоративных культур.
24. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур.
25. Значимость труда в различных бизнес-культурах.
26. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.
27. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
28. Национальные модели лидерства.
29. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.
30. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
31. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.
32. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.
33. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой.
34. Культурная чувствительность и кросс-культурная компетентность.

Текущий контроль

Вопросы к рейтинг – контролю № 1.

1. Верования и их влияние на формирование деловой культуры.
2. Протестантская этика и западная деловая культура.
3. Управление разнообразием в международной компании: источники эффективности.
4. Исламское предпринимательство и его характерные особенности.
5. Многообразие деловых культур в Европе и евроменеджмент.
6. Особенности китайской деловой культуры. Преимущества и недостатки китайской модели экономического развития.
7. Сравнительный анализ современного американского и японского менеджмента.
8. Уникальность японской экономики и деловой культуры Японии. Национальная специфика развития японского предпринимательства.

9. Японская модель менеджмента: проблемы и направления ее трансформации в современных условиях.
10. Скандинавская модель социального рыночного хозяйства и скандинавский менеджмент.
11. Основные факторы британской национальной деловой культуры и уровень британского менеджмента.
12. Система подготовки управленческих кадров во Франции.
13. Французская модель управления: взаимодействие бизнеса и государства.
14. Немецкая модель менеджмента и кросс-культурные особенности ведения бизнеса с предприятиями Германии.
15. Анализ страновых моделей достижения национальной конкурентоспособности (на примере одной из стран: Финляндии, Индии, Ирландии, Китая и т.п.).
16. Особенности национальной деловой культуры и системы менеджмента в арабских странах (страна по выбору).
17. Англо-саксонская модель управления и специфика деловой культуры.
18. Российская система менеджмента и национальная деловая культура.

Вопросы к рейтинг – контролю № 2.

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

Вопросы к рейтинг – контролю № 3.

1. Этноцентризм в межэтнических отношениях
2. Специфика управления «мультикультурными» командами и организациями

3. Влияние национальной культуры на способность к разработке новых продуктов
4. Протестантская этика и западная деловая культура.
5. Ислам и восточная деловая культура.
6. Католицизм и его влияние на формирование западноевропейской деловой культуры.
7. Православие, его базовые ценности и их отражение в российской деловой культуре.
8. Мультикультуризм в обществе: благо или зло?
9. Актуальные проблемы и способы формирования кросс-культурной компетенции менеджеров.
10. Многообразие национальных культур и межэтнические конфликты в Европе
11. Национальные модели переговорного процесса
12. Невербальные национально-культурные особенности коммуникаций в бизнесе
13. «Подарочный конфликт» в бизнесе и способы его преодоления
14. Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления
15. Национальные особенности подбора персонала
16. Этика и доверие в международном бизнесе
17. Культурные контрасты в системах ценностей наций
18. Кросс-культурная компетентность менеджера и толерантное отношение к другим культурам
19. Система всеобщего управления качеством за рубежом и в России.

Самостоятельная работа студентов.

1. Основные понятия и теоретические проблемы кросс-культурного менеджмента.
2. Глобализация экономики и национальные деловые культуры.
3. Западный и восточный тип деловых культур. Типология ценностей и специфика моделей и нормативных схем.
4. Российская деловая культура: сущность, традиции, стереотипы, современное состояние.
5. Кросс-культурные навыки и межкультурная компетентность: управление в глобальном бизнесе.
6. Эффективность межкультурных переговоров: стили организации и проведения.
7. Понятие корпоративной культуры: совместная деятельность в поликультурной среде.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к занятиям:

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;

- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;

- выпишите основные термины;

- ответьте на контрольные вопросы по занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

Подготовка к зачету. Текущий контроль должны сопровождать рефлексия участия в интерактивных занятиях и ответы на ключевые вопросы по изученному материалу. Итоговый контроль по курсу осуществляется в форме ответа на вопросы к зачету. В самом начале учебного курса необходимо познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

- перечнем вопросов к зачету.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

Основная литература

1. **Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс**=Essentials of Cross-cultural Commun.: A Practical Course: Учеб. пос. / Л.М.Гальчук - М.: Вузов. учеб.: НИЦ ИНФРА-М, 2015 - 240с.: 60x90 1/16. (п) ISBN 978-5-9558-0387-6. <http://znanium.com/bookread2.php?book=472675>
2. **Сравнительный менеджмент: учебное пособие** / Досова А.Г., Федотова О.В. - Волгоград:Волгоградский ГАУ, 2015. - 120 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=615134>
3. **Гендерный менеджмент: Учебник** / Е.И. Комаров, В.Ф. Жукова. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 186 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-369-00903-1. <http://znanium.com/bookread2.php?book=428579>

Дополнительная литература

1. **Современные проблемы менеджмента: Монография** / Под общ. ред. С.Д. Резника. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 243 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль; Менеджмент). (обложка) ISBN 978-5-16-009239-3. <http://znanium.com/bookread2.php?book=415005>

2. **Основы эффективного менеджмента:** Учебное пособие / А.Н. Хижняк, И.Е. Светлов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 320 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009563-9.
<http://znanium.com/bookread2.php?book=447418>

3. Адизес, И. **Стили менеджмента — эффективные и неэффективные** [Электронный ресурс] / Ицхак Калдерон Адизес ; Пер. с англ. — 3-е изд. — М.: Альпина Паблишер, 2013. — 198 с. - ISBN 978-5-9614-4401-8.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=520462>

Периодические издания

1. Журнал экономической теории
2. Российский экономический журнал
3. Финансы
4. Финансы и кредит
5. Review of Economics and Statistics.

Интернет-ресурсы

1. Менеджмент в России и за рубежом - <http://www.dis.ru/manag/>
2. Маркетинг в России и за рубежом - <http://www.dis.ru/market/>
3. Проблемы теории и практики управления - <http://www.ptpu.ru>
4. American Management Association - <http://www.tregitry.com/ttr/ama>


8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) .

Для реализации ОПОП используется следующие материально-технические средства:

1. Мобильные мультимедийные комплексы (в составе: проектор, экран, ноутбук с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2010, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации).
2. Компьютерный класс, который позволяет реализовать образовательные возможности с доступом в сеть Интернет на скорости 6 мегабит в секунду. С возможностью проводить групповые занятия с обучаемыми, а так же онлайн (оффлайн) тестирование.
3. Подразделение оборудовано оптоволоконными линиями доступа к общеуниверситетской сети и сети Интернет, которое обслуживается комплексом серверов.
4. Персональный компьютер с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2010, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет.
5. Ноутбук с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2010, которое позволяет работать с видео-аудио материалами.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.01 «Экономика» программа «Учет и налоговое планирование в коммерческих организациях».


Рабочую программу составил _____ Моргунова Р.В., к.э.н., доц. каф. БУФиС 

Рецензент (ы) __финансовый директор ООО «СтройКом» Котова Т.М. 

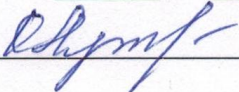
Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры БУФиС _____ протокол № 16 от 21.04.2015 _____ года.

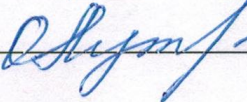
Заведующий кафедрой  Лускатова О.В. д.э.н., проф.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.01 «Экономика» _____ протокол № 4 от 22.04.2015 _____ года.

Председатель комиссии  Захаров П.Н. д.э.н., проф.

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на 2016/17 учебный год
Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.16 года
Заведующий кафедрой  Лускатова О.В., проф., д.э.н.

Рабочая программа одобрена на 2017/2018 учебный год
Протокол заседания кафедры № 1 от 28.08.17 года
Заведующий кафедрой  Лускатова О.В., проф., д.э.н.

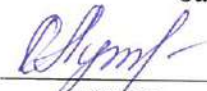
Рабочая программа одобрена на _____ учебный год
Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года
Заведующий кафедрой _____ Лускатова О.В., проф., д.э.н.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и
Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

Институт экономики и менеджмента

Кафедра «Бухгалтерский учет, финансы и сервис»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой


подпись
О.В. Лускатова
инициалы, фамилия
«21» 04 2015 г.

Основание:
решение кафедры
от «21» 04 2015 г.,
Протокол заседания кафедры № 16

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Кросс-культурный менеджмент
наименование дисциплины

38.04.01 «Экономика»
код и наименование направления подготовки

«Учет и налоговое планирование в коммерческих организациях»
наименование профиля подготовки

Магистратура
Уровень высшего образования

Владимир 2015

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.01 «Экономика».

Профиль подготовки: «Учет и налоговое планирование в коммерческих организациях».

Дисциплина: «Кросс-культурный менеджмент».

Форма промежуточной аттестации: Зачет.

Количество вопросов к зачету: 34.

Количество тем самостоятельной работы студента: 7.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции обучающегося в результате освоения дисциплины (модуля)

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

профессиональных компетенций (ПК):

- ОК-2** - готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;
- ОК-3** - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

- ОПК-2** - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- ОПК-3** - способность принимать организационно-управленческие решения.

2.2. Структура показателей оценивания компетенций по осваиваемой дисциплине

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования обучающийся должен продемонстрировать результаты обучения по следующим показателям оценивания компетенций:

- **Знать:** алгоритм действий в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2); пути к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3); каким образом управлять коллективом в своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2); как принимать организационно управленческие решения (ОПК-3).
- **Уметь:** действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2); использовать творческий потенциал (ОК-3); руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этническое, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2); принимать организационно-управленческие решения (ОПК-3).
- **Владеть:** способностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2); способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3); способностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этническое, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2); способностью принимать организационно-управленческие решения (ОПК-3).

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации дисциплины

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с Положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов во Владимирском государственном университете имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, Методическими указаниями об учебно-методической работе в университете, утверждёнными на заседании НМС ВлГУ 20.06.2013 г.

Карта оценочных средств промежуточной аттестации дисциплины

№ п/п	Раздел дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочное средство
1	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3	1 - 4
2	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3	5 - 14
3	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3	15, 16
4	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3	17 - 22
5	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3	23 - 25
6	Мотивация и стили лидерства в различных странах	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3	26 - 31
7	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3	32 - 34

Список вопросов к зачету

1. Кросс - культурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения.
2. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента.
3. Кросс-культурный шок и способы его преодоления.
4. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.
5. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни.
6. Системы ценностей в национальных культурах.
7. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений.
8. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения
9. Культурные различия и этика
10. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.

11. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.
12. Базовые критерии межкультурных различий по Г.Хофштеде.
13. Теория «Z» по У.Оучи.
14. Базовые критерии межкультурных различий по Ф.Тромпенарсу.
15. Культурный профиль страны.
16. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.
17. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры.
18. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
19. Условия эффективной межкультурной коммуникации.
20. Влияние культуры на процесс переговоров
21. Модели ведения переговоров.
22. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие.
23. Классификационные критерии корпоративных культур.
24. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур.
25. Значимость труда в различных бизнес-культурах.
26. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.
27. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
28. Национальные модели лидерства.
29. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.
30. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
31. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.
32. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.
33. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой.
34. Культурная чувствительность и кросс-культурная компетентность.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (зачет) проводится в зачетную неделю. Зачет проводится по билетам, содержащим 2 вопроса. Студент пишет ответы на вопросы билета на листах белой бумаги формата А4, на каждом из которых должны быть указаны: фамилия, имя, отчество студента; шифр студенческой группы; дата проведения зачета; номер билета. Листы ответов должны быть подписаны и студентом и экзаменатором после получения студентом билета.

Оценка за ответ на зачете	Критерии оценивания компетенций
«Неудовлетворительно» / «не зачтено»	Студент не знает значительной части программного материала (менее 50% правильно выполненных заданий от общего объема работы), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена.
«Удовлетворительно» / «зачтено»	Студент показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, в целом, не препятствует усвоению последующего программного материала, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена на минимально допустимом уровне.
«Хорошо» / «зачтено»	Студент показывает твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на во-

	прос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, допуская некоторые неточности; демонстрирует хороший уровень освоения материала, информационной и коммуникативной культуры и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена.
«Отлично» / «зачтено»	Студент глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач, подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена.

**Критерии оценки компетенций по осваиваемой дисциплине
при проведении промежуточной аттестации**

Баллы*	Оценка	Требования к знаниям	Уровень сформированности компетенций
91-100	«отлично» / «зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Высокий уровень
74-90	«хорошо» / «зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	Продвинутый уровень
61-73	«удовлетворительно» / «зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Пороговый уровень
0-60	«неудовлетворительно»	Теоретическое содержание курса не	Компетенции не

Баллы*	Оценка	Требования к знаниям	Уровень сформированности компетенций
	/ «не зачтено»	освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки	сформированы

* - суммарный балл промежуточной аттестации согласно рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов во ВлГУ

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля знаний по дисциплине

Формой текущего контроля по осваиваемой дисциплине являются вопросы. При рейтинг - контроле могут использоваться вопросы из следующей представленной в таблице базы:

Фонд контрольных заданий по осваиваемой дисциплине Вопросы к рейтинг – контролю № 1.

№	Вопрос	Раздел дисциплины	Контролируемые компетенции
1.	Верования и их влияние на формирование деловой культуры.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
2.	Протестантская этика и западная деловая культура.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
3.	Управление разнообразием в международной компании: источники эффективности.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3

4.	Исламское предпринимательство и его характерные особенности.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
5.	Многообразие деловых культур в Европе и евроменеджмент.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
6.	Особенности китайской деловой культуры. Преимущества и недостатки китайской модели экономического развития.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
7.	Сравнительный анализ современного американского и японского менеджмента.	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
8.	Уникальность японской экономики и деловой культуры Японии. Национальная специфика развития японского предпринимательства.	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
9.	Японская модель менеджмента: проблемы и направления ее трансформации в современных условиях.	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
10.	Скандинавская модель социального рыночного хозяйства и скандинавский менеджмент.	Крос-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
11.	Основные факторы британской национальной деловой культуры и уровень британского менеджмента.	Крос-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3

		сте	
12.	Система подготовки управленческих кадров во Франции.	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
13.	Французская модель управления: взаимодействие бизнеса и государства.	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
14.	Немецкая модель менеджмента и кросс-культурные особенности ведения бизнеса с предприятиями Германии.	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
15.	Анализ страновых моделей достижения национальной конкурентоспособности (на примере одной из стран: Финляндии, Индии, Ирландии, Китая и т.п.).	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
16.	Особенности национальной деловой культуры и системы менеджмента в арабских странах (страна по выбору).	Мотивация и стили лидерства в различных странах	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
17.	Англо-саксонская модель управления и специфика деловой культуры.	Мотивация и стили лидерства в различных странах	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
18.	Российская система менеджмента и национальная деловая культура.	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3

Вопросы к рейтинг – контролю № 2.

1.	Этноцентризм в межэтнических отношениях.	Кросскультурный менедж-	ОК-2 ОК-3
----	--	-------------------------	--------------

		мент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОПК-2 ОПК-3
2.	Специфика управления «мультикультурными» командами и организациями.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
3.	Влияние национальной культуры на способность к разработке новых продуктов.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
4.	Протестантская этика и западная деловая культура.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
5.	Ислам и восточная деловая культура.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
6.	Католицизм и его влияние на формирование западноевропейской деловой культуры.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
7.	Православие, его базовые ценности и их отражение в российской деловой культуре.	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
8.	Мультикультуризм в обществе: благо или зло?	Параметры национальной	ОК-2 ОК-3

		деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОПК-2 ОПК-3
9.	Актуальные проблемы и способы формирования кросс-культурной компетенции менеджеров.	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
10.	Многообразие национальных культур и межэтнические конфликты в Европе.	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
11.	Национальные модели переговорного процесса.	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
12.	Невербальные национально-культурные особенности коммуникаций в бизнесе.	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
13.	«Подарочный конфликт» в бизнесе и способы его преодоления.	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
14.	Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
15.	Национальные особенности подбора персонала.	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур.	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3

		тивных культур в сравнительном контексте	
16.	Этика и доверие в международном бизнесе.	Мотивация и стили лидерства в различных странах	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
17.	Культурные контрасты в системах ценностей наций.	Мотивация и стили лидерства в различных странах	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
18.	Кросс-культурная компетентность менеджера и толерантное отношение к другим культурам.	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
19.	Система всеобщего управления качеством за рубежом и в России.	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3

Вопросы к рейтинг – контролю № 3.

№	Вопрос	Раздел дисциплины	Контролируемые компетенции
1.	Этноцентризм в межэтнических отношениях.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
2.	Специфика управления «мультикультурными» командами и организациями.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
3.	Влияние национальной культуры на способность к разработке новых продуктов.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы.	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3

		Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	
4.	Протестантская этика и западная деловая культура.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
5.	Ислам и восточная деловая культура.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
6.	Католицизм и его влияние на формирование западноевропейской деловой культуры.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
7.	Православие, его базовые ценности и их отражение в российской деловой культуре.	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
8.	Мультикультуризм в обществе: благо или зло?	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
9.	Актуальные проблемы и способы формирования кросс-культурной компетенции менеджеров.	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
10.	Многообразие национальных культур и межэтнические конфликты в Европе.	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
11.	Национальные модели переговорного процесса.	Кросс-культурные	ОК-2 ОК-3

		коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОПК-2 ОПК-3
12.	Невербальные национально-культурные особенности коммуникаций в бизнесе.	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
13.	«Подарочный конфликт» в бизнесе и способы его преодоления.	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
14.	Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления.	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
15.	Национальные особенности подбора персонала.	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
16.	Этика и доверие в международном бизнесе.	Мотивация и стили лидерства в различных странах	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
17.	Культурные контрасты в системах ценностей наций.	Мотивация и стили лидерства в различных странах	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
18.	Кросс-культурная компетентность менеджера и толерантное отношение к другим культурам.	Управление человеческими ресурсами	ОК-2 ОК-3 ОПК-2

		в международном контексте	ОПК-3
19.	Система всеобщего управления качеством за рубежом и в России.	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3

Критерии оценки заданий

Параметр	Оценка по 15 / 30 - балльной шкале*
Студент ответил на все вопросы, допустил не более 5% ошибок	15 / 30
Студент ответил на все вопросы, допустил не более 20% ошибок	12 / 24
Студент ответил на все вопросы, допустил не более 40% ошибок	9 / 18
Студент ответил на все вопросы, допустил более 40% ошибок	6 / 12

* - в зависимости от формы промежуточной аттестации и порядкового номера рейтингового контроля согласно рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов во ВлГУ

3.3. Оценочные средства для проведения контроля выполнения по осваиваемой дисциплине самостоятельной работы студента

Содержание (структура) заданий самостоятельной работы студента

№ п/п	Тема (раздел) самостоятельной работы студента	Контролируемые компетенции
1.	Основные понятия и теоретические проблемы кросс-культурного менеджмента.	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
2.	Глобализация экономики и национальные деловые культуры.	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
3.	Западный и восточный тип деловых культур. Типология ценностей и специфика моделей и нормативных схем.	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
4.	Российская деловая культура: сущность, традиции, стереотипы, современное состояние.	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
5.	Кросс-культурные навыки и межкультурная компетентность: управление в глобальном бизнесе.	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
6.	Эффективность межкультурных переговоров: стили организации и проведения.	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3
7.	Понятие корпоративной культуры: совместная деятельность в поликультурной среде.	ОК-2 ОК-3 ОПК-2 ОПК-3

Оценочный лист (показатели) выполнения и защиты самостоятельной работы студента по осваиваемой дисциплине

Наименование показателя	Оценка
I. Качество выполнения самостоятельной работы студента	
1. Соответствие содержания работы заданию	4 балла
2. Грамотность изложения и качество оформления работы	4 балла
3. Самостоятельность выполнения работы, глубина проработки материала, использование рекомендованной и справочной литературы	4 балла
4. Обоснованность и доказательность выводов	3 балла
Общая оценка за выполнение	15 баллов
II. Качество доклада	
1. Соответствие содержания доклада содержанию работы	4 балла
2. Выделение основной мысли работы	4 балла
3. Качество изложения материала	3 балла
Общая оценка за доклад	10 баллов
III. Ответы на дополнительные вопросы	
Общая оценка за ответы на вопросы	5 баллов
ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ЗА ЗАЩИТУ	30 баллов
Общий комментарий	
Рекомендации	

Критерии оценивания выполнения по осваиваемой дисциплине самостоятельной работы студента (устные опросы)

Оценка	Требования к знаниям
«зачтено»	Оценка «зачтено» – семестровый план самостоятельной работы выполнен – выставляется студенту, если он усвоил программный материал, четко и логически стройно излагает, умеет увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, правильно обосновывает принятое решение. При этом баллы (оценка) текущего контроля самостоятельной работы распределяются пропорционально качеству выполнения плана и усвоения учебного материала.
«не зачтено»	Оценка «не зачтено» – семестровый план самостоятельной работы не выполнен – выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания. Оценка «не зачтено» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Разработчик



подпись

Р.В.Моргунова

инициалы, фамилия

к.э.н., доц. каф. БУФиС

должность, учёная степень