

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)



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор  
по учебно-методической работе  
А.А. Панфилов  
« 23 » 04 2015 г.

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

Направление подготовки 38.04.08 «Финансы и кредит»

Программа подготовки: «Финансы и кредит»

Уровень высшего образования: Магистратура

Форма обучения: Заочная

Семестр	Трудоем- кость зач. ед, час.	Лек- ций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работ, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
II	3/108	6	12		90	Зачет
Итого	3/108	6	12		90	Зачет

Владимир 2015

*mel.*

## **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 Б1.В.ОД.3 «Методология научного исследования» относится к вариативным дисциплинам магистерской программы.

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 "Методология научного исследования", «Профессиональный этикет и этика» являются основой для дальнейшего углубленного изучения таких курсов как "Стратегия и современная модель управления в сфере денежно-кредитных отношений", "Управление рисками", "Стейкхолдеры в сфере денежно-кредитных отношений ", " 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.

#### Общекультурные компетенции

**ОК-3** готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

#### Общепрофессиональные компетенции

**ОПК-2** - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Таблица 1

### Планируемые результаты обучения по дисциплине

#### Общекультурные и общепрофессиональные компетенции

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<p><b>Знать:</b>            31 (ОК-3) содержание процесса формирования целей профессионального и личного развития,            32 (ОК-3) способы его реализации при решении профессиональных задач,            33 (ОК-3) подходы и ограничения при использовании творческого потенциала</p>
		<p><b>Уметь:</b>            У1 (ОК-3) формулировать цели личного и профессионального развития и            У2( ОК-3) формулировать условия их самореализации с            У3(ОК-3) учитывать индивидуально-личностных особенностей и возможностей использования творческого потенциала</p>
		<p><b>Владеть:</b>            В1 (ОК-3) приемами и технологиями формирования целей саморазвития и их самореализации,            В2 (ОК-3) приемами критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала.</p>
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p><b>Знать:</b>            31 (ОПК-2) – алгоритмы управления трудовыми коллективами;            32 (ОПК-2) современные инструменты формирования команды            33 (ОПК-2) мировые практики эффективной организации групповых работ;            линии поведения личностей            34 (ОПК-2) этические и этикетные аспекты своей профессиональной деятельности</p>

		<p><b>Уметь:</b>  У1 (ОПК-2) – организовать работу коллектива;  У2 (ОПК-2) - налаживать конструктивный диалог;  У3 (ОПК-2) аргументированно убеждать коллег в правильности предлагаемого решения;  У4 (ОПК-2) признавать свои ошибки и принимать чужую точку зрения</p>
		<p><b>Владеть:</b>  В1 (ОПК-2) – современными инструментами формирования команд;  В2 (ОПК-2) процедурами определения линии поведения личности;  В3 (ОПК-2) - толерантно воспринимает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия  В4 (ОПК-2) методами руководства коллективом, включая индивидов с социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями;  В5 (ОПК-2) методами повышения эффективности работы коллектива</p>

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Курс рассчитан на 6 часов лекций, 12 часов практических занятий и 90 часов самостоятельной работы. Всего 3 зачетных единицы (108 часов). Промежуточная аттестация в форме экзамена предусмотрена в 1 семестре.

Таблица 2

#### Объем дисциплины

Вид учебных занятий и самостоятельная работа	Объем дисциплины, час.												
	Всего	Семестр											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<i>Очная форма обучения</i>													
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:</b>	<b>18</b>	<b>18</b>											
лекционного	6	6											
практического занятия	12	12											
<b>Самостоятельная работа студента (СРС)</b>	<b>90</b>	<b>90</b>											
Промежуточная аттестация	3	3											
<b>Общая трудоемкость (час. / з.е.)</b>	<b>108/3</b>	<b>108/3</b>											

Таблица 3

#### Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
-------	------------------	----------------	------------------	-------------------------------------

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
Тема 1	<b>Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями - 2 часа.</b>	Необходимость изучения кросс-культурного 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.	ОК-3 ОПК-2	31 (ОК-3) 32 (ОК-3) 33 (ОК-3) У1(ОК-3), У2(ОК-3), В1(ОК-3) В2(ОК-3) 31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2) У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), У4(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2). В3(ОПК-2), В4(ОПК-2). В5(ОПК-2).
Тема 2	<b>Концепция деловой культуры в международной системе координат - 2 часа.</b>	<p>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.</p> <p>Различия в подходах к изучению культуры: культурные универсалии и системы ценностей в зависимости от национальной принадлежности и типа личности (Д.Мэрдок, Дж.Рокич, Оллпорт, 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.</p> <p>Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-</p>	ОК-3 ОПК-2	31 (ОК-3) 32 (ОК-3) 33 (ОК-3) У1(ОК-3), У2(ОК-3), В1(ОК-3) В2(ОК-3) 31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2) У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), У4(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2). В3(ОПК-2), В4(ОПК-2). В5(ОПК-2).

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
		<p>окружения (системный подход по Дж.Миллеру) и национально-этнический фактор в деловых культурах.</p> <p>Понятие, сущность и функции стереотипов. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма. Стереотипизация и повышение эффективности межэтнического взаимодействия.</p>		
Тема 3	<p><b>Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений - 2 часа.</b></p>	<p>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</p>	ОК-3 ОПК-2	<p>31 (ОК-3) 32 (ОК-3) 33 (ОК-3) У1(ОК-3), У2(ОК-3), В1(ОК-3) В2(ОК-3) 31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2) У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), У4(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2). В3(ОПК-2), В4(ОПК-2). В5(ОПК-2).</p>
Тема 4	<p><b>Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте - 4 часа.</b></p>	<p>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</p>	ОК-3 ОПК-2	<p>31 (ОК-3) 32 (ОК-3) 33 (ОК-3) У1(ОК-3), У2(ОК-3), В1(ОК-3) В2(ОК-3) 31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2) У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), У4(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2). В3(ОПК-2),</p>

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
		<p>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.</p>		<p>B4(ОПК-2). B5(ОПК-2).</p>
Тема 5	<p><b>Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте - 2 часа.</b></p>	<p>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.</p>	ОК-3 ОПК-2	<p>31 (ОК-3) 32 (ОК-3) 33 (ОК-3) У1(ОК-3), У2(ОК-3), В1(ОК-3) В2(ОК-3) 31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2) У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), У4(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2). В3(ОПК-2), В4(ОПК-2). В5(ОПК-2).</p>
Тема 6	<p><b>Мотивация и стили лидерства в различных странах - 2 часа</b></p>	<p>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.</p> <p>Характеристики национальных стилей лидерства. Западный и восточный варианты организации власти. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. Факторы, воздействующие на эффективность ли-</p>	ОК-3 ОПК-2	<p>31 (ОК-3) 32 (ОК-3) 33 (ОК-3) У1(ОК-3), У2(ОК-3), В1(ОК-3) В2(ОК-3) 31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2) У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), У4(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2).</p>

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
		дерства в различных культурах.		В3(ОПК-2), В4(ОПК-2). В5(ОПК-2).
Тема 7	<b>Управление человеческими ресурсами в международном контексте - 4 часа.</b>	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.	ОК-3 ОПК-2	31 (ОК-3) 32 (ОК-3) 33 (ОК-3) У1(ОК-3), У2(ОК-3), В1(ОК-3) В2(ОК-3) 31 (ОПК-2), 32 (ОПК-2), 33 (ОПК-2), 34 (ОПК-2) У1 (ОПК-2), У2(ОПК-2), У3(ОПК-2), У4(ОПК-2), В1(ОПК-2), В2(ОПК-2). В3(ОПК-2), В4(ОПК-2). В5(ОПК-2).

## 1. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

*При изучении данной дисциплины предусматривается:*

- проведение лекционных занятий;
- самостоятельное изучение литературы, освоение теоретического материала и написание контрольной работы по одной из рекомендуемых тем, указанных в данной программе;

- проведение зачета.

*Информационные технологии, используемые при изучении дисциплины:*

- слайды и представление учебного материала на компьютере;

*Активные методы, используемые при изучении дисциплины:*

- методы технологии развития критического мышления через чтение и письмо.

*Интерактивные методы, используемые при изучении дисциплины:*

- деловые и ролевые игры;
- разбор конкретных ситуаций;
- тренинги и круглые столы;
- перевод статей из зарубежных источников и др.

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



## 6.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. **Трудоёмкость** самостоятельной работы студентов по дисциплине «Организационное поведение» составляет 90 часов.

Таблица 4

### *Вопросы для самостоятельного изучения*

№ темы	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1	Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления	15
2	Национальные особенности подбора персонала	15
3	Этика и доверие в международном бизнесе	15
4	Культурные контрасты в системах ценностей наций	15
5	Кросс-культурная компетентность менеджера и толерантное отношение к другим культурам	15
6	Невербальные национально-культурные особенности коммуникаций в бизнесе	15
<b>Итого:</b>		90

## 6.2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета в 2 семестре. Студенты допускаются к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

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

В ходе промежуточной аттестации осуществляется контроль освоения компетенций в соответствии с этапами их формирования.

### **Этапы формирования компетенций в ходе изучения дисциплины «Кросс-культурный менеджмент»**

№ п/п	Наименование тем	Коды компетенций
Тема 1	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-3 ОПК-2
Тема 2	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-3 ОК-2 ОПК-2

№ п/п	Наименование тем	Коды компетенций
Тема 3	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-3 ОПК-2
Тема 4	Крос-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-3 ОПК-2
Тема 5	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-3 ОПК-2
Тема 6	Мотивация и стили лидерства в различных странах	ОК-3 ОПК-2
Тема 7	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	ОК-3 ОПК-2

#### 6.4. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7

#### Показатели и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

#### *ОК-3 готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала*

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения					Процедуры оценивания
		1	2	3	4	5	
Первый этап (уровень) Пороговый	Знать: содержание процесса формирования целей профессионального и личностного развития, способы его реализации при решении профессиональных задач, подходы и ограничения при использовании творческого потенциала	Знает в пределах программы среднего (полного) общего образования	Фрагментарные представления о процессе формирования целей профессионального и личностного развития, способы его реализации при решении профессиональных задач, подходы и ограничения при использовании творческого потенциала	Неполные знания представления о процессе формирования целей профессионального и личностного развития, способы его реализации при решении профессиональных задач, подходы и ограничения при использовании творческого потенциала.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о процессе формирования целей профессионального и личностного развития, способы его реализации при решении профессиональных задач, подходы и ограничения при использовании творческого потенциала.	Сформированные систематические представления о процессе формирования целей профессионального и личностного развития, способы его реализации при решении профессиональных задач, подходы и ограничения при использовании творческого потенциала.	Индивидуальный, групповой опрос; тестирование; письменные ответы на вопросы; устный опрос (вопросы для самоконтроля); лабораторные работы; контрольные работы, собеседование

Второй этап (уровень) <b>Базовый</b>	Уметь: формулировать цели личного и профессионального развития и условия их самореализации с учётом индивидуально-личностных особенностей и возможностей использования творческого потенциала	Не умеет	Фрагментарное использование навыков формулировки целей личного и профессионального развития и условия их самореализации с учётом индивидуально-личностных особенностей и возможностей использования творческого потенциала.	В целом успешное, но не систематическое использование навыков формулировки целей личного и профессионального развития и условия их самореализации с учётом индивидуально-личностных особенностей и возможностей использования творческого потенциала..	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование навыков формулировки целей личного и профессионального развития и условия их самореализации с учётом индивидуально-личностных особенностей и возможностей использования творческого потенциала.	Сформированное умение использовать навыки формулировки целей профессионального развития и условия их самореализации с учётом индивидуально-личностных особенностей и возможностей использования творческого потенциала..	Доклад; сообщение; задача; практическое задание; реферат; тесты; коллоквиум; отчет
Третий этап (уровень) <b>Повышенный</b>	Владеть: приемами и технологиями формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала	Не владеет	Фрагментарное применение приемов и технологий формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала	В целом успешное, но не систематическое применение навыков и приемов и технологий формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение приемов и технологий формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала	Успешное и систематическое применение приемов и технологий формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала.	Кейс-задача; комплексное практическое задание, проект, творческие задания круглый стол; диспут; дискуссия; мозговой штурм; деловые, ролевые игры;

***ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия***

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения					Процедуры оценивания
		1	2	3	4	5	
Первый этап (уровень) <b>Пороговый</b>	Знать: этические нормы и основные модели организационного поведения; особенности	Не знает	Фрагментарно знает этические нормы и основные модели организационного поведения; особенности работы	Знает основные положения, сущность и содержание этических норм и основные модели организа-	Знает основные положения, сущность и содержание этических норм и основные модели организационного	Обладает глубокими знаниями основными положениями, сущности и содержания этических норм и основные	Индивидуальный, групповой опрос; собеседование

	работы членов трудового коллектива		членов трудового коллектива.	ционного поведения; особенности работы членов трудового коллектива	поведения; особенности работы членов трудового коллектива	модели организационного поведения; особенности работы членов трудового коллектива	
Второй этап (уровень) <b>Базовый</b>	Уметь: анализировать и координировать деятельность трудового коллектива; устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат.	Не умеет	Не способен анализировать и координировать деятельность трудового коллектива; устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат.	Способен, допуская грубые ошибки анализировать и координировать деятельность трудового коллектива; устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат.	Способен, допуская незначительные ошибки, анализировать и координировать деятельность трудового коллектива; устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат.	Способен свободно безошибочно анализировать и координировать деятельность трудового коллектива; устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат.	Доклад; сообщение.
Третий этап (уровень) <b>Повышенный</b>	Владеть: технологиями эффективной коммуникации; анализировать и координировать деятельность трудового коллектива	Не владеет	Не владеет технологиями эффективной коммуникации; анализировать и координировать деятельность трудового коллектива	Владеет технологиями эффективной коммуникации; анализировать и координировать деятельность трудового коллектива, но допускает грубые ошибки.	Владеет технологиями эффективной коммуникации; анализировать и координировать деятельность трудового коллектива, но допускает незначительные ошибки.	Свободно владеет технологиями эффективной коммуникации; анализировать и координировать деятельность трудового коллектива	круглый стол; диспут; дискуссия; мозговой штурм; деловые, ролевые игры.

**6.5. 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**

**Типовые вопросы к контролю № 1.**

	Вопрос	Раздел дисциплины	Контролируемые компетенции
.	Верования и их влияние на формирование деловой культуры.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-3 ОПК-2
.	Протестантская этика и западная деловая культура.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-3 ОПК-2

	Управление разнообразием в международной компании: источники эффективности.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-3 ОПК-2
	Исламское предпринимательство и его характерные особенности.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-3 ОПК-2
	Многообразие деловых культур в Европе и евроменеджмент.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-3 ОПК-2
	Особенности китайской деловой культуры. Преимущества и недостатки китайской модели экономического развития.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-3 ОПК-2
	Сравнительный анализ современного американского и японского менеджмента.	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-3 ОПК-2
	Уникальность японской экономики и деловой культуры Японии. Национальная специфика развития японского предпринимательства.	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-3 ОПК-2
	Японская модель менеджмента: проблемы и направления ее трансформации в современных условиях.	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-3 ОПК-2
0.	Скандинавская модель социального рыночного хозяйства и скандинавский менеджмент.	Крос-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-3 ОПК-2
1.	Основные факторы британской национальной деловой культуры и уровень британского менеджмента.	Крос-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-3 ОПК-2
2.	Система подготовки управленческих кадров во Франции.	Крос-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-3 ОПК-2
	Французская мо-	Взаимодействие национальной и кор-	ОК-3

3.	цель управления: взаимодействие бизнеса и государства.	поративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОПК-2
4.	Немецкая модель менеджмента и кросс-культурные особенности ведения бизнеса с предприятиями Германии.	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-3 ОПК-2
5.	Анализ национальных 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-3 ОПК-2
6.	Особенности национальной деловой культуры и системы менеджмента в арабских странах (страна по выбору).	Мотивация и стили лидерства в различных странах	ОК-3 ОПК-2
7.	Англо-саксонская модель управления и специфика деловой культуры.	Мотивация и стили лидерства в различных странах	ОК-3 ОПК-2
8.	Российская система менеджмента и национальная деловая культура.	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	ОК-3 ОПК-2

### Типовые вопросы к контролю № 2.

.	Этноцентризм в межэтнических отношениях.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-3 ОПК-2
.	Специфика управления «мультикультурными» командами и организациями.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-3 ОПК-2
.	Влияние национальной культуры на способность к разработке новых продуктов.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-3 ОПК-2
.	Протестантская этика и западная деловая культура.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-3 ОПК-2
.	Ислам и восточная деловая культура.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-3 ОПК-2

	Католицизм и его влияние на формирование западноевропейской деловой культуры.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-3 ОПК-2
	Православие, его базовые ценности и их отражение в российской деловой культуре.	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-3 ОПК-2
	Мультикультуризм в обществе: благо или зло?	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-3 ОПК-2
	Актуальные проблемы и способы формирования кросс-культурной компетенции менеджеров.	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-3 ОПК-2
0.	Многообразие национальных культур и межэтнические конфликты в Европе.	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-3 ОПК-2
1.	Национальные модели переговорного процесса.	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-3 ОПК-2
2.	Невербальные национально-культурные особенности коммуникаций в бизнесе.	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-3 ОПК-2
3.	«Подарочный конфликт» в бизнесе и способы его преодоления.	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-3 ОПК-2
4.	Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-3 ОПК-2
5.	Национальные особенности подбора персонала.	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-3 ОПК-2
6.	Этика и доверие в международном бизнесе.	Мотивация и стили лидерства в различных странах	ОК-3 ОПК-2
7.	Культурные контрасты в системах ценностей наций.	Мотивация и стили лидерства в различных странах	ОК-3 ОПК-2
8.	Кросс-культурная компетентность ме-	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	ОК-3 ОПК-2

	неджера и толерантное отношение к другим культурам.		
9.	Система всеобщего управления качеством за рубежом и в России.	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	ОК-3 ОПК-2

### Типовые вопросы к контролю № 3.

	Вопрос	Раздел дисциплины	Контролируемые компетенции
•	Этноцентризм в межэтнических отношениях.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-3 ОПК-2
•	Специфика управления «мультикультурными» командами и организациями.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-3 ОПК-2
•	Влияние национальной культуры на способность к разработке новых продуктов.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	ОК-3 ОПК-2
•	Протестантская этика и западная деловая культура.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-3 ОПК-2
•	Ислам и восточная деловая культура.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-3 ОПК-2
•	Католицизм и его влияние на формирование западноевропейской деловой культуры.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОК-3 ОПК-2
•	Православие, его базовые ценности и их отражение в российской деловой культуре.	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-3 ОПК-2
•	Мультикультуризм в обществе: благо или зло?	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-3 ОПК-2
•	Актуальные проблемы и способы формирования кросскультурной компетенции менеджера	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	ОК-3 ОПК-2



	джерев.		
0.	Многообразие национальных культур и межэтнические конфликты в Европе.	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-3 ОПК-2
1.	Национальные модели переговорного процесса.	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-3 ОПК-2
2.	Невербальные национально-культурные особенности коммуникаций в бизнесе.	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОК-3 ОПК-2
3.	«Подарочный конфликт» в бизнесе и способы его преодоления.	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-3 ОПК-2
4.	Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления.	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-3 ОПК-2
5.	Национальные особенности подбора персонала.	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	ОК-3 ОПК-2
6.	Этика и доверие в международном бизнесе.	Мотивация и стили лидерства в различных странах	ОК-3 ОПК-2
7.	Культурные контрасты в системах ценностей наций.	Мотивация и стили лидерства в различных странах	ОК-3 ОПК-2
8.	Кросс-культурная компетентность менеджера и толерантное отношение к другим культурам.	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	ОК-3 ОПК-2
9.	Система всеобщего управления качеством за рубежом и в России.	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	ОК-3 ОПК-2

### Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа магистрантов по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» проводится в целях закрепления и систематизации теоретических знаний, а также формирования практических навыков по их применению при решении прикладных задач

в выбранной предметной области. Она включает самоподготовку магистрантов к участию в проблемных дискуссиях и круглых столах, решение кейсов и практических задач, проведение самостоятельных прикладных исследований по изучаемой дисциплине.

Самостоятельная работа позволяет углубить теоретические знания и расширить практический опыт магистранта. Участие в дискуссиях помогает студентам проявлять способность генерировать собственные идеи, умение выслушать альтернативную точку зрения, аргументированно отстаивать свою позицию.

### **Дискуссия на тему: Многонациональные корпорации**

Основные понятия: культура, корпорации, виды лидерства, особенности коммуникаций, типы взаимодействий на предприятии

#### **Вопросы для обсуждения:**

- В чем состоит структура многонациональной корпорации?
- Какие особенности при управлении данной корпорацией...?
- На конкретном примере покажите плюсы и минусы наличия на предприятии работников разных культур.
- Какие требования к условиям труда накладывает наличие многонационального коллектива.

### **Вопросы 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.

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА)

### 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.: 60х90 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 ПРИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 186 с.: 60х88 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.: 60х90 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.: 60х90 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. Регион: экономика и социология
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>
5. Мониторинг экономических показателей – <http://www.budgetrf.ru>.
6. Библиотека материалов по экономической тематике – <http://www.libertarium.ru/library>.
7. Материалы аналитического и обзорного характера – <http://www.rbc.ru>

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. *Лекционные занятия:* а) комплект электронных презентаций, б) аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (проектор, экран, ноутбук).

2. *Практические занятия:* а) компьютерный класс с рабочими местами студентов, оборудованными компьютерами, б) мультимедийное оборудование (проектор, экран, ноутбук), в) пакеты программного обеспечения общего назначения (Microsoft Office), г) материалы для анализа конкретных ситуаций для использования метода case-study

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.08 «**Финансы**» программа «**Финансы и кредит**».

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

Рецензент (ы) Котова ТМ Фин директор ООО Строй Кем

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры БУФИС \_\_\_\_\_ протокол № 16 от 21.04.2015 года.

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

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.08 «Финансы и кредит» протокол № 4 от 22.04.2015 года.

Председатель комиссии Лускатова О.В. Лускатова О.В. д.э.н., проф.

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

Рабочая программа одобрена на 2016/2017 учебный год  
Протокол заседания кафедры № 1 от 29.08.16 года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на 2017/18 учебный год  
Протокол заседания кафедры № 1 от 28.08.17 года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на 2018/19 учебный год  
Протокол заседания кафедры № 1 от 31.08.18 года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на 2019/2020 учебный год  
Протокол заседания кафедры № 1 от 26.08.19 года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год  
Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год  
Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год  
Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год  
Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_