

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**
(Финансовый университет)

**Новороссийский филиал
Кафедра «Информатика, математика и общегуманитарные науки»**



УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала
Е.Н. Сейфиева
« 25 » марта _____ 2021 г.

Кросс-культурные коммуникации

Рабочая программа дисциплины
для студентов, обучающихся по направлению подготовки
27.03.05 «Инноватика» очная форма обучения

Образовательная программа “Управление цифровыми инновациями”

*Рекомендовано Ученым советом Новороссийского филиала Финуниверситета
протокол № 34 от 25 марта 2021 г.*

*Одобрено кафедрой «Информатика, математика и общегуманитарные науки»
№ 8 от 25 марта 2021 г.*

Новороссийск 2021

УДК 339
ББК 60.524.224.022
Т-33

Рецензент: к.э.н., доцент Департамента менеджмента Илькевич С.В.

Автор: Тен Ю.П., д.ф.н., профессор Департамента менеджмента ФГОБУВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

«Кросс-культурные коммуникации»

Рабочая программа дисциплины для студентов направления подготовки: 27.03.05 - Инноватика, профиль: Управление цифровыми инновациями по очной форме обучения. – М.: Финансовый университет, Департамент менеджмента, 2019. – 28 с.

Дисциплина «Кросс-культурные коммуникации» входит в Модуль дисциплин по выбору, углубляющих освоение профиля Управление цифровыми инновациями направления подготовки 27.03.05 «Инноватика». Программа содержит: цели и задачи дисциплины; тематику семинарских и практических занятий и их распределение по периодам обучения; вопросы для контроля полученных знаний и формы самостоятельной работы обучающихся.

Тен Ю.П.

Рабочая программа дисциплины «Кросс-культурные коммуникации»

Компьютерный набор, верстка Тен Ю.П.
Формат 60x90/16 Гарнитура *TimesNewRoman*
Усл.1,2 п.л. Изд. № - 2019. Тираж экз.

© Тен Ю.П., 2019
© Финансовый университет, 2019

Содержание	
1. Наименование дисциплины	5
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине	5
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся	6
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	6
5.1. Содержание дисциплины	6
5.2. Учебно – тематический план	10
5.3. Содержание семинаров, практических занятий	11
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	13
6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы	13
6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю	14
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	19
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	22
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	23
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	24
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	25
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	26

1. Наименование дисциплины

Кросс-культурные коммуникации

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения, соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	1.Использует знания о закономерностях развития природы, межкультурного разнообразия общества для формирования мировоззренческой оценки происходящих процессов. 2.Использует навыки философского мышления и логики для формулировки аргументированных суждений и умозаключений в профессиональной деятельности. 3.Работает с различными массивами информации для выявления закономерностей функционирования человека, природы и общества в социально-историческом и этическом контекстах.	Знать: особенности кросс-культурных коммуникаций в международном бизнесе, содержание современных теорий кросс-культурных коммуникаций Уметь: определять тип корпоративной культуры коллектива толерантно выстраивать систему ценностей, основанную на признании и уважении культурных различий

ПКП-1	Способность организовать и управлять исследованиями и разработками цифровых инноваций, выполненных индивидуально и в составе группы исполнителей	1.Организует работу исполнителей, находит и принимает управленческие решения в области организации работ по проекту и нормированию труда. Применяет методологический инструментарий для организации деятельности проектов инновационного развития.	Знать: организацию работ исполнителей, поиска и принятия управленческих решений Уметь: организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации работ по проекту
--------------	--	--	--

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кросс-культурные коммуникации» входит в Модуль дисциплин по выбору, углубляющих освоение профиля Управление цифровыми инновациями» направления подготовки 27.03.05 «Инноватика».

4. Объем дисциплины в з. е. и в академических часах с выделением объема аудиторной и самостоятельной работы обучающихся

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/ед. и часах)	Семестр 7 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	3 з/ед, 108 час.	108
Контактная работа - Аудиторные занятия	50	50
<i>Лекции</i>	16	16
<i>Семинары, практические занятия</i>	34	34
Самостоятельная работа	58	58
Вид текущего контроля	Домашнее творческое задание	Домашнее творческое задание
Вид промежуточной аттестации	Зачет	Зачет

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1 Предмет и задачи курса. Кросс-культурные коммуникации: современные тенденции и актуальные проблемы.

Культура как усвоенное поведение, набор убеждений, привычек и традиций, разделяемый группой людей и усваиваемый людьми, входящими в это общество. Различные определения культуры. Особенности развития процессов социокультурной дифференциации, размежевания и противостояния отдельных социальных групп и общностей. Понятие культурного шока. Необходимость изучения кросс-культурных коммуникаций. 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. Кросс-культурный 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

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. Йошимури, У. Нойман).

Тема 3. Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций

Классификация культур по Г. Хофстеде. Понятия «Индивидуализм-коллективизм», «Дистанция власти», «Избегание неопределенности», «Маскулинность-феминность». 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. Понятия «Индивидуализм-коллективизм», «Дистанция власти», «Избегание неопределенности», «Маскулинность-феминность». Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма. Стереотипизация и повышение эффективности межэтнического взаимодействия.

Тема 4. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений

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 5. Кросс-культурные коммуникации в межкультурном взаимодействии

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 низкоконтентуальные культуры.

Переменные бизнес-культуры и их воздействие на коммуникацию. Культурный шум. Обучение международным коммуникациям и управление ими. Невербальная коммуникация. Невербальные средства коммуникации. Паравербальная коммуникация. Хронемика в деловых культурах. Этнические символы и «подарочные конфликты» в межкультурном взаимодействии. Условия эффективной межкультурной коммуникации.

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

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 7. Мотивация и стили лидерства в различных странах

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 8. Управление человеческими ресурсами в международном контексте

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.

Тема 9. Национальные особенности деловых культур разных стран

Монохронные модели организационного поведения культур, построенные на отношении ко времени (последовательность, поэтапность организации трудовой деятельности, концентрация на одном деле в конкретный период). Отношение ко времени и к пунктуальности как к важному ограниченному ресурсу представителей деловых культур США, Англии, Германии, Скандинавии и др. Полихронные модели организационного поведения. Отношение ко времени как к неограниченному, бесконечному и неисчерпаемому ресурсу представителей азиатских, латиноамериканских, арабских стран, юга Европы, Испании и Португалии, России. Национальные особенности деловых культур: Великобритания, Франция, Италия и Испания. Национальные особенности деловых культур: Япония, Китай, Арабские страны.

Тема 10. Навыки ведения переговоров в международном контексте

Национальная культура как устоявшаяся совокупность ценностных ориентиров, поведенческих норм, традиций и стереотипов, принятая в данной стране или группе стран и усвоенная личностью. 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.

5.2. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость в часах						Формы текущего контроля
		Всего часов	Аудиторная работа				Самостоятельная работа	
			Общая	Лекции	Семинары	Занятия в интер. форме		
1.	Раздел 1. Теоретические основы кросс-культурных коммуникаций							
1.1	Тема 1. Предмет и задачи курса. Кросс-культурные коммуникации: современные тенденции и актуальные проблемы	11	4	2	2	2	4	Опрос
1.2	Тема 2. Концепция деловой культуры в международной системе координат.	11	4	2	2	2	7	Опрос
1.3	Тема 3. Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций.	11	6	2	4	4	5	Опрос
1.4	Тема 4. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	13	6	2	4	4	7	Задачи
1.5	Тема 5. Кросс-культурные коммуникации в межкультурном взаимодействии.	11	6	2	4	4	5	Опрос
Раздел 2. Научно-практические и методические аспекты взаимодействия национальных и корпоративных культур.								
2.1	Тема 6. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	9	4	-	4	4	5	Дискуссия
2.2	Тема 7. Мотивация и стили лидерства в различных странах	11	4	2	2	2	7	Кейсы
2.3	Тема 8. Управление человеческими ресурсами в международном контексте	11	4	-	4	4	7	Опрос
2.4	Тема 9. Национальные особенности деловых культур разных стран	10	6	2	4	4	7	Контрольная
2.5	Тема 10. Навыки ведения переговоров в международном контексте	10	6	2	4	4	4	Опрос
	В целом по дисциплине	108	50	16	34	34	58	Согласно учебному плану: контрольная работа
	Итого в %					68%		

5.3. Содержание практических и семинарских занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8, 9 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Формы проведения занятий
Тема 1. Предмет и задачи курса. Кросс-культурные коммуникации: современные тенденции и актуальные проблемы	Кросс-культурные коммуникации как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента. Кросс-культурный шок и способы его преодоления. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур. Рекомендуемые источники: Раздел 8 (1,2,3,4,5), Раздел 9	Устный опрос. (50% занятия проводится в интерактивной форме)
Тема 2. Концепция деловой культуры в международной системе координат	Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни. Системы ценностей в национальных культурах. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений. Параметры воздействия на деловую культуру. факторы бизнес-окружения Культурные различия и этика Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма. Рекомендуемые источники: Раздел 8 (1,2)	Устный опрос. (50% занятия проводится в интерактивной форме) Дискуссия по актуальным вопросам темы
Тема 3. Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций.	Классификация культур по Г.Хофстеде. Понятия «Индивидуализм-коллективизм», «Дистанция власти», «Избегание неопределенности», «Маскулинность-феминность». 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. Рекомендуемые источники: Раздел 8 (1,2)	Решение ситуационных задач . (50% занятия проводится в интерактивной форме) Обсуждение актуальных проблем
Тема 4. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран Базовые критерии межкультурных различий по Г. Хофштеде. Теория «Z» по У. Оучи Базовые критерии межкультурных различий по Ф. Тромпенарсу Культурный профиль страны Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера. Рекомендуемые источники: Раздел 8 (1,2)	Устный опрос Дискуссия по актуальным вопросам темы (50% занятия проводится в интерактивной форме)
Тема 5. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения	Высоко- и низкоконтекстуальные культуры. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах. Условия эффективной межкультурной коммуникации.	Дискуссия (50% занятия проводится в

переговоров международном контексте.	в	Влияние культуры на процесс переговоров. Модели ведения переговоров Рекомендуемые источники: Раздел 8 (1,2)	интерактивной форме)
Тема 6. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте.		Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие Классификационные критерии корпоративных культур Сравнительный анализ моделей корпоративных культур. Рекомендуемые источники: Раздел 8 (1,2)	Дискуссия по актуальным вопросам темы. Решение тестовых заданий. (50% занятия проводится в интерактивной форме)
Тема 7. Мотивация и стили лидерства в различных странах		Значимость труда в различных бизнес-культурах. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах. Национальные модели лидерства. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах. Рекомендуемые источники: Раздел 8 (1,2), Раздел 9	Разработка и решение кейсов (50% занятия проводится в интерактивной форме)
Тема 8. Управление человеческими ресурсами международном контексте	в	Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами. Культурная чувствительность и кросс-культурная компетентность. Рекомендуемые источники: Раздел 8 (1,2)	Дискуссия, устный опрос (50% занятия проводится в интерактивной форме)
Тема 9. Национальные особенности деловых культур разных стран		Национальные особенности деловых культур: Великобритания, Франция, Италия и Испания. Национальные особенности деловых культур: Япония, Китай, Арабские страны. Рекомендуемые источники: Раздел 8 (1,2,3,4,5)	Контрольная работа. (50% занятия проводится в интерактивной форме)
Тема 10. Навыки ведения переговоров в международном контексте		Национальная культура как устоявшаяся совокупность ценностных ориентиров, поведенческих норм, традиций и стереотипов, принятая в данной стране или группе стран и усвоенная личностью. Рекомендуемые источники: Раздел 8 (1,2,3,5)	Устный опрос Дискуссия по актуальным вопросам темы (50% занятия проводится в интерактивной форме)

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

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Предмет и задачи курса. Кросс-культурные коммуникации: современные тенденции и актуальные проблемы	Работа с учебно-методической и справочной литературой для ответов на семинарских занятиях.	1. Культура как усвоенное поведение, набор убеждений, привычек и традиций, разделяемый группой людей и усваиваемый людьми, входящими в это общество. Различные определения культуры. Особенности развития процессов социокультурной дифференциации, размежевания и противостояния отдельных социальных групп и общностей. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями. Изучение межэтнических отношений и выявление возможных очагов межэтнической напряженности. Индивидуальные различия как основа межгрупповых конфликтов.
Тема 2. Концепция деловой культуры в международной системе координат	Работа с учебной и справочной литературой, использование Интернет-ресурсов для подготовки	2. 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).
Тема 3. Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций.	Работа с учебной и справочной литературой для подготовки к групповым дискуссиям, работе в группах или в парах	3. Понятие, сущность и функции стереотипов. Понятия «Индивидуализм-коллективизм», «Дистанция власти», «Избегание неопределенности», «Маскулинность-феминность». Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма. Стереотипизация и повышение эффективности межэтнического взаимодействия.
Тема 4. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	Работа с учебной и справочной литературой, использование Интернет-ресурсов для подготовки к предложенным темам.	4. Классификация переменных национальной культуры. Воздействие культуры нацию на организацию. Культурный профиль отдельных стран. Критериальная база международных сопоставлений.
Тема 5. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте.	Работа с учебно-методической и справочной литературой, использование Интернет-ресурсов для участия в вузовских и межвузовских конференциях, а также написания тезисов и статей	5. 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. Развитие культурной восприимчивости. Национально-культурная корректность.
Тема 6. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в	Работа на выставке, обзор СМИ, представленных на выставке, изучение интервью, пресс-релизов, новостей по данному событию, использование Интернет-ресурсов	6. 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.

сравнительном контексте.		
Тема 7. Мотивация и стили лидерства в различных странах	Работа с учебно-методической и справочной литературой, использование Интернет-ресурсов для решения конкретных ситуаций и разработки кейса	7. Национальная специфика продвижения, подготовки и переподготовки кадров. Характеристики национальных стилей лидерства. Западный и восточный варианты организации власти. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.
Тема 8. Управление человеческими ресурсами в международном контексте	Работа с учебно-методической и справочной литературой, использование Интернет-ресурсов для решения конкретных ситуаций и разработки кейса	8. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой. Развитие навыков, необходимых для успешного межкультурного взаимодействия. Культурная чувствительность и кросс-культурная компетентность.
Тема 9. Национальные особенности деловых культур разных стран	Работа с учебно-методической и справочной литературой, использование Интернет-ресурсов для решения конкретных ситуаций и разработки кейса	9. Национальные особенности деловых культур: Россия, Великобритания, Франция, Италия и Испания. Национальные особенности деловых культур: Япония, Китай, Арабские страны.
Тема 10. Навыки ведения переговоров в международном контексте	Работа с учебно-методической и справочной литературой, использование Интернет-ресурсов для решения конкретных ситуаций	10. Сравнение стилей ведения переговоров. Управление переговорным процессом.

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

Примерный перечень вопросов к контрольной работе

1. Этническая стереотипизация как основа межэтнических отношений
2. Язык как элемент этнической культуры
3. Модель базовых культурных ориентаций в исследованиях Р. Льюиса
4. Национальные и региональные особенности менеджмента.
5. Специфика межкультурной коммуникации и способы повышения ее эффективности
6. Западные управленческие технологии и проблемы их адаптации в российских компаниях.
7. Сравнительный анализ моделей корпоративного управления в мировой экономике.
8. Взаимодействие национальной деловой и корпоративной культур
9. Национальная деловая культура как источник конкурентного

преимущества и ресурс развития экономики.

10. Культурные различия и этика в международном бизнесе.
11. Специфика бизнес-культуры России.
12. Влияние национальной культуры на управление организацией
13. Роль протестантской этики в формировании американской деловой культуры.
14. Доминирующие религии в национальной деловой культуре и их влияние на особенности ведения бизнеса в стране размещения.
15. Проблемы перевода и кросс-культурных различий в международной рекламе.
16. Этноцентрический подход в управлении международной компанией: влияние на эффективность и издержки ведения бизнеса.
17. Специфика формирования и развития корпоративной культуры в российской компании.
18. Барьеры межкультурных коммуникаций и способы их преодоления.
19. Национальная деловая культура и инновационная способность организации.

Примерный перечень тестовых заданий

1. Какая из стран имеет высокие показатели долгосрочной ориентации и дистанции власти?
 - а) Россия
 - б) Франция
 - в) Япония
 - г) Австрия
2. Согласно исследованиям, 40% всех назначений американцев за рубеж на должность менеджера были окончены раньше срока вследствие:
 - а) эффективной работы менеджеров и досрочного достижения ими поставленных целей
 - б) игнорирования ими проблем, возникающих непосредственно на рабочем месте
 - в) недостаточной помощи консультантов
 - г) неэффективной их работы, связанной со слабой адаптацией менеджеров к местным условиям и их невосприимчивостью чужой культуры

3. Европейцы в контактах с американцами могут быть шокированы несвойственными для них проявлениями:
- а) неорганизованности
 - б) неформального обращения, граничащего с фамильярностью
 - в) излишних формальностей
 - г) профессионализма
4. С какой целью компания Otis Elevator основала шесть исследовательских центров в пяти странах?
- а) удовлетворить спрос новых покупателей
 - б) обойти ограничения в системе регулирования у себя в стране
 - в) ответить на вызов иностранного конкурента в Японии
 - г) добиться конкурентного преимущества посредством использования эффекта масштаба
5. Представители каких стран в наибольшей степени предпочитают использовать посредников во время переговоров?
- а) Японии
 - б) Латинской Америки
 - в) США
 - г) Кореи
 - д) Ближнего Востока
6. При каком подходе местные менеджеры приглашаются на ключевые должности в иностранных компаниях:
- а) этноцентрическом
 - б) субцентрическом
 - в) геоцентрическом
 - г) региоцентрическом
 - д) полицентрическом
7. Какой из подходов рекомендуется при недостаточной квалификации местных менеджеров и необходимости поддержания тесных взаимоотношений с головной компанией:
- а) геоцентрический
 - б) этноцентрический
 - в) полицентрический
 - г) региоцентрический
 - д) субцентрический.
8. Практически нелегальной в мусульманских странах является западная:
- а) маркетинговая система
 - б) сталелитейная промышленность

- в) банковская система
- г) бизнес-консалтинговая система

9. Примером какого подхода является назначение представителя Латиноамериканских стран на менеджерскую должность в Чили?

- а) геоцентрического
- б) субцентрического
- в) этноцентрического
- г) региоцентрического.

10. В кросс-культурных исследованиях Хофстедом были использованы следующие критерии:

- а) отношение к труду, материализм, уход от неопределенности, иерархическая дистанция
- б) иерархическая дистанция, властные полномочия, индивидуализм
- в) категория времени, уход от неопределенности, маскулинизация
- г) иерархическая дистанция, уход от неопределенности, индивидуализм, маскулинизация.

11. Какой из этапов превращения страновой модели менеджмента в ее международную разновидность, требует учета взаимных интересов страны ведения бизнеса и страны размещения и знания культурных особенностей последней?

- а) колониальная эра,
- б) эра национальных государств,
- в) эра глобализации.

12. Чем отличается международная модель менеджмента от страновой (национальной) модели?

- а) базовой структурой менеджмента,
- б) функциональными областями менеджмента,
- в) принципами структурообразования,
- г) спецификой национально-культурного фактора и межстранового взаимодействия.

13. Важнейшим требованием к менеджменту в международном бизнесе в условиях нарастающей изменчивости бизнес-окружения является:

- а) стабильность его принципов и правил,
- б) неизменность методов и технологий управления,
- в) адаптивность и ситуативность,
- г) наличие страховки.

14. «Психологическое расстояние» между странами – это:

- а) территориальная удаленность страны базирования от страны пребывания,
- б) культурная «схожесть» страны базирования и страны пребывания,
- в) восприятие менеджментом компании степени близости (удаленности) зарубежного целевого рынка в соотношении с уже освоенным,
- г) все вышеперечисленное,
- д) ни один из пунктов.

15. Международную компанию, которая воплощает не только продуктовое, функциональное и географическое разнообразие, но и разности культур и языка, принято называть:

- а) мультинациональной компанией,
- б) многокультурной корпорацией,
- в) глобальной компанией,
- г) транснациональной корпорацией.

16. Наиболее сложной в управленческом отношении и наименее исследованной формой международного сотрудничества, по П. Друкеру, выступает:

- а) совместное предприятие,
- б) франчайзинг,
- в) стратегический альянс,
- г) контрактное соглашение.

Критерии бальной оценки различных форм текущего контроля успеваемости содержатся в соответствующих методических рекомендациях кафедры

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения в процессе освоения образовательной программы содержится в разделе 2 «Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине».

Критерии оценивания компетенций	Типовые контрольные задания
---------------------------------------	-----------------------------

<p>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социальноисторическом, этическом и философском контекстах</p>	<p style="text-align: center;">Задание 1.</p> <p>В компании N, сотрудники которой – русские и японцы, за четыре года существования на рынке не сложилось единой культуры проведения корпоративных мероприятий: не организуются общие встречи, где сотрудники могли бы знакомиться со стратегией и целями фирмы, вырабатывать общее видение, «пропитываться» общими ценностями. Праздники отмечаются небольшими неформальными группами сотрудников. В последний год увеличилось число конфликтов, обстановка в компании стала напряженной. Какие факторы влияют на выбор мер по разрешению кросс-культурного конфликта? Какие стратегии может использовать менеджер для урегулирования кросс-культурного конфликта и от чего зависит выбор стратегии?</p> <p style="text-align: center;">Задание 2.</p> <p>Вам предложили сформировать состав делегации для представления нового инновационного проекта на международном форуме в Риме. Каким критериям должен соответствовать каждый член делегации? Какова функция каждого из членов делегации в плане подготовки или презентации проекта? Нужен ли в вашей группе переводчик с итальянского языка? Какую стратегию (глобальную или локальную) вы выберете для презентации проекта?</p> <p style="text-align: center;">Задание 3.</p> <p>Инновационная компания, где вы работаете, отмечает свой 10-летний юбилей. Руководством было принято решение, что на празднование юбилея фирмы будут приглашены и зарубежные партнеры из Китая и Франции. В рамках празднования юбилея предполагалось также и провести деловые встречи с партнерами для решения важных для фирмы проблем. Вам поручили организовать данную встречу. Составьте план мероприятий с учетом особенностей кросс-культурной коммуникации присутствующих сторон. Как вы организуете деловые переговоры с партнерами – коллективно или отдельно с каждой стороной? Не будет ли это мешать праздничным мероприятиям? Какие особенности каждой из сторон вы должны учесть при планировании и проведении мероприятий? Какую стратегию бизнес-этикета (глобальную или локальную) вы выберете в общении с делегациями из Китая и Франции?</p> <p style="text-align: center;">Задание 4.</p> <p>Для каждой из следующих трех национальностей напишите не более шести слов или фраз, которые описывают, как вы воспринимаете людей этих стран:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>Эстонцы</p> <p>Латыши</p> <p>Литовцы.....</p> </div> <p>На основе данных из каких источников, вы основывались при заполнении данной таблицы? Какие функции выполняют этностереотипы? Каковы пути их преодоления?</p>
<p>ПКП-1 Способность организовать и управлять исследованиями и разработками цифровых</p>	<p style="text-align: center;">Задание 1.</p> <p>Какой из подходов рекомендуется при недостаточной квалификации местных менеджеров и необходимости поддержания тесных взаимоотношений с головной компанией:</p> <p>а) геоцентрический б) этноцентрический в) полицентрический г) региоцентрический</p>

<p>инноваций, выполненных индивидуально и в составе группы исполнителей</p>	<p>д) субцентрический.</p> <p style="text-align: center;">Задание 2.</p> <p>Российская туристическая компания N решила освоить новые рынки в странах Средней Азии - в бывших республиках Советского Союза. Местом дислокации был выбран Таджикистан. Здесь был открыт региональный офис компании. Руководство надеялось, что в данном случае не будет никаких проблем в плане кросс-культурных коммуникаций, так как наши страны объединяют старые многолетние традиции советского времени, большинство специалистов среднего и предпенсионного возраста – русскоязычные и получили образование в советских вузах. Однако, с первых дней работы возникли проблемы во взаимопонимании между специалистами из России и Таджикистана. Оказалось, что молодое поколение специалистов недостаточно владеет русским языком, а кроме этого, не имеют достаточного уровня знаний об особенностях культуры в постсоветской России. В связи с возникшей проблемой руководство компании собрали на совещание, в ходе которого были выдвинуты следующие варианты решения проблемы: 1) Уволить всех работников, не удовлетворяющих по каким-то критериям руководство и принять новых, но уже соответствующих всем требованиям, путем прохождения экзаменов (вкл. владение русским языком). 2) Уволить всех работников из страны-партнера и пригласить специалистов из России, полностью укомплектовав ими штат. 3) Организовать курсы повышения квалификации и обучения русскому языку, особенностям кросс-культурных коммуникаций для уже имеющихся работников и работать с ними в одной команде и дальше. Рассмотрите каждое из предложений и выделите их плюсы и минусы с точки зрения менеджмента, экономической эффективности и кросс-культурного менеджмента. Предложите свой вариант решения проблемы и обоснуйте его.</p>
---	--

Вопросы для подготовки к зачету:

1. Кросс-культурные коммуникации 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.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Герчикова И.Н. Менеджмент [Электронный ресурс]: Учебник для вузов / Герчикова И.Н., - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 511 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=872924>

Дополнительная литература:

1. Боголюбова, Н. М. Межкультурная коммуникация в 2 ч. Часть 2: учебник для академического бакалавриата / Н. М. Боголюбова, Ю. В. Николаева. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 263 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01861-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/434283>

2. Гальчук Л. М. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс=Essentials of Cross-cultural Communication and Management: A Practical Course [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л.М.Гальчук. - Москва: Вузов. учеб.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 240 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/472675>

3. Голубкова, Е. Н. Интегрированные маркетинговые коммуникации: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. Н. Голубкова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 363 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04357-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432170>

4. Международный бизнес [Электронный ресурс]: Учебное пособие / В.К. Поспелов [и др.]; - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=443413>

5. Музыкант, В. Л. Основы интегрированных коммуникаций: теория и современные практики в 2 ч. Часть 1. Стратегии, эффективный брендинг: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Л. Музыкант. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 352 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09873-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/428806>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Международные организации

1. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>
2. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
4. Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znanium.com>
5. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» <https://www.biblio-online.ru/>
6. Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital <http://lib.alpinadigital.ru/>
7. Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
8. Электронная библиотека <http://grebennikon.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для успешного освоения учебного материала студенту необходимо тщательно проработать темы, предусмотренные учебным планом. Ознакомление с рекомендованной литературой осуществляется в соответствии с общим планом прохождения учебной дисциплины. Подготовка устных выступлений на семинарских занятиях, рефератов, эссе осуществляется с учетом пожеланий студентов более углубленно познакомиться с той или иной проблематикой. Список рекомендуемых тем для

подготовки докладов включен в рабочую программу учебной дисциплины «Кросс-культурные коммуникации».

Студент самостоятельно выбирает темы докладов. На протяжении семестра рекомендуется подготовить не менее трех устных выступлений на семинарских занятиях из разных разделов учебной дисциплины.

Работа над подготовкой докладов предполагает ознакомление с литературой, подбор необходимого материала, написание текста. При выполнении самостоятельных работ по дисциплине следует в соответствии с учебной программой определить необходимые источники литературы по выбранной теме, внимательно ознакомиться с подобранной литературой, определить логику изложения материала. Если студент желает более глубоко проработать материал, можно обратиться к дополнительной литературе, первоисточникам, указанным в рабочей программе дисциплины «Кросс-культурные коммуникации». Необходимо использовать библиотечные фонды и ресурсы Интернет. В докладе должна быть раскрыта тема, сформулирована аргументированная позиция по теме доклада. Необходимо тщательно проработать все проблемные вопросы выбранной темы, самостоятельно найти значение непонятных слов и терминов, определить логику изложения материала. Основная задача при подготовке самостоятельной работы состоит в том, чтобы выработать собственную позицию, своё понимание проблемы.

Изложение проработанного материала должно соответствовать общей логике раскрытия заданной темы. Самостоятельная работа достигает цели, если студент после её выполнения свободно оперирует материалом, может изложить суть проблемы и ответить на вопросы.

В распоряжении студентов также имеются статистические сборники Росстата, МВФ, БМР, ЕЦБ, ВТО, ЮНКТАД и других международных организаций, а также Интернет, где широко представлены сайты, имеющие прямое отношение к дисциплине «Кросскультурный менеджмент». Во время изучения дисциплины «Кросскультурный менеджмент» предлагается регулярно знакомиться с

материалами газет «Коммерсантъ», «Ведомости», журналов «Секрет фирмы», «Эксперт», «Economist».

Поскольку студенты имеют в своем распоряжении полноценные учебники и другие доступные студентам материалы, лектор может сосредоточиться на анализе узловых, наиболее сложных вопросов курса и обращаться к наиболее злободневным проблемам международных экономических организаций, участия в них России. Изучение данной дисциплины предполагает активное ознакомление с действующими договорами и соглашениями, регулирующими сферу туризма, статистическими данными и материалами.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем

11.1 Комплект лицензионного программного обеспечения:

- Windows Microsoft office (Word, Excel, PowerPoint)
- Антивирус ESET ENDPOINT SECURITY

11.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- «Консультант Плюс», «Гарант» (можно еще дописать, то, что по договору)

11.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации – не предусмотрено.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса в рамках дисциплины необходимо наличие специальных помещений.

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения лекций, семинарских и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Проведение лекций и семинаров в рамках дисциплины осуществляется в помещениях:

- оснащенных демонстрационным оборудованием;
- оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет»;
- обеспечивающих доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.