

**«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финуниверситет)**

Калужский филиал Финуниверситета

Кафедра «Учет и менеджмент»

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Калужского филиала
Финуниверситета



В.А. Матчинов

30 июня 2022 г.

Денисова Е.В.

КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.03.02 «Менеджмент»

Образовательная программа «Управление бизнесом»

Очная форма обучения

*Рекомендовано Ученым советом Калужского филиала Финуниверситета
(протокол №56 от 30.06.2022 г.)*


Одобрено кафедрой «Учет и менеджмент»
Калужского филиала Финуниверситета
(протокол №12 от 30 июня 2022 г.)


КАЛУГА 2022

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» студентам, обучающимся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», образовательная программа «Управление бизнесом» по очной форме обучения.

В рабочей программе излагаются планируемые результаты освоения дисциплины, содержание дисциплины, тематика и содержание семинаров и практических занятий, технологии их проведения. В рабочей программе дисциплины приводится перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся, фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся, перечень основной и дополнительной литературы, а также ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора
по учебно-методической работе  /Орловцева О.М./
«30» июня 2022 г.

Начальник учебно-методического отдела  /Толстикова В.С./
«30» июня 2022 г.

Заведующий кафедрой
«Учет и менеджмент»  /Губернаторова Н.Н./
«30» июня 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Наименование дисциплины	3
2.	Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине	3
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 объемом (в академических часах) и видов учебных занятий	7
5.1.	Содержание дисциплины	7
5.2.	Учебно-тематический план	11
5.3.	Содержание семинаров, практических занятий	13
6.	Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	15
6.1.	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы	15
6.2.	Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю	16
7.	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	23
8.	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	29
9.	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	30
10.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	31
11.	Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	37
12.	Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	37

1. Наименование дисциплины

Б.1.2.2.6.3. «Кросс-культурный менеджмент»

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-1	Способность к восприятию межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах, анализу и мировоззренческой оценке происходящих процессов и закономерностей	<p>1. Использует знания о закономерностях развития процессов межкультурного разнообразия общества для формирования мировоззренческой оценки происходящих процессов.</p> <p>2. Использует навыки философского мышления и логики для формулировки аргументированных умозаключений в профессиональной деятельности.</p>	<p>Знать: принципы, методы и подходы в кросс-культурном менеджменте; модели кросс-культурных коммуникаций в деловом взаимодействии; теорию межкультурного разнообразия;</p> <p>Уметь: применять теоретические знания при анализе и прогнозировании результатов международных бизнес-переговоров и формированию международных контрактов.</p> <p>Знать: особенности и исторический процесс формирования национальных моделей менеджмента под влиянием разнообразных факторов внутренней и внешней среды; техники и методы выявления кросс-культурных различий для разработки стратегии взаимодействия с иностранными партнерами; виды рисков в кросс-культурном менеджменте;</p> <p>Уметь: оценивать эффективность управленческих действий по развитию организации с учетом национальных моделей менеджмента; распознавать и анализировать различия в ценностных ориентациях и нормах поведения представителей национальных и транснациональных компаний; прогнозировать и минимизировать риски в кросс-культурном менеджменте.</p>

		<p>3. Работает с различными массивами информации для выявления закономерностей функционирования человека, природы и общества в социально-историческом и этическом контекстах.</p>	<p>Знать: особенности вербальных и невербальных систем зарубежных культур; принципы и нормы этикета, правил ведения деловой переписки и бизнес-переговоров в кросс-культурном контексте; способы и методы использования современных информационно-коммуникативных технологий для распознавания и анализа кросс-культурных различий.</p> <p>Уметь: распознавать кросс-культурные различия в процессе вербальных и невербальных коммуникаций с представителями других стран; использовать международных особенностей делового этикета в практике общения; выявлять, систематизировать и интерпретировать кросс-культурные сходные черты и различия в управленческих процессах в различных странах; применять на практике информационно-коммуникативных технологий для минимизации кросс-культурных различий; при помощи программных продуктов эффективно находить, обобщать и анализировать разнородную информацию, необходимую для выработки и обоснования стратегических решений с использованием кросс-культурного анализа.</p>
--	--	---	--

ПКП-1	Способность планировать, организовывать и контролировать командную работу, вести деловые переговоры и реагировать на изменения	1. Демонстрирует владение методами планирования, организации и контроля командной работы.	Знать: сущность и типологию организационной культуры; методы диагностики организационной культуры и техники адаптации к организационным изменениям; системы совместного с представителями других культур командной деятельности; особенности национальных стилей деловых переговоров. Уметь: способность использовать методы кросс-культурного менеджмента при оценке деятельности организации по
		2. Применяет современные отечественные и зарубежные переговорные технологии в ходе деловых коммуникаций.	подготовке и реализации проекта; выявлять и использовать мультикультурный потенциал работников для повышения эффективности организации, используя возможности мультикультурной команды. Знать: передовые зарубежные технологии кросс-культурного управления организацией под влиянием факторов внешней среды международного бизнеса; использовать теоретические положения кросс-культурного менеджмента при оценке эффективности кросс-культурных организационных коммуникаций; Уметь: содействовать формированию и развитию навыков эффективных межкультурных коммуникаций с представителями иных культур; предлагать мероприятия по повышению эффективности деловых переговоров с учетом национальных стилей менеджмента и особенностей национальных культур.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» относится к модулю «Soft Skills» направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», ОП Управление бизнесом.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся

Таблица 2

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Модуль 7 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	3 з.е./108	108
Контактная работа – Аудиторные занятия	36	36
<i>Лекции</i>	<i>2</i>	<i>2</i>
<i>Семинары, практические занятия</i>	<i>34</i>	<i>34</i>
Самостоятельная работа	72	72
Вид текущего контроля	Домашнее творческое задание	Домашнее творческое задание
Вид промежуточной аттестации	<i>Зачет</i>	<i>Зачет</i>

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

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Кросс-культурный менеджмент и его значение в системе подготовки менеджеров

Необходимость изучения дисциплины, ее связь с другими науками. Предмет, цели, задачи дисциплины в системе подготовки современных менеджеров. Принципы, методы и подходы в кросс-культурном менеджменте. Этапы развития кросс-культурного менеджмента. Основные направления и актуальные проблемы. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.

Кросс-культурный анализ в менеджменте. Специфика дефиниции культуры в контексте управленческих наук. Компоненты культуры. Уровни культуры. Модель культурного айсберга. Типы культур и цивилизаций. Понятие о культурных различиях. Индекс культурной дистанции. Группировка стран по культурным кластерам.

Сущность и типология барьеров в кросс-культурных деловых

коммуникациях. Языковые различия и фоновые знания. Этно-социальные стереотипы и этноцентризм. Кросс-культурный шок и способы его преодоления. Рекомендации по преодолению кросс-культурных барьеров в организационных коммуникациях. Виды и роль информационно-коммуникационных технологий в минимизации барьеров коммуникации (онлайн-конференции, электронные переводчики и т.д.).

Управление разнообразием в организациях. Управление рисками в кросс-культурном менеджменте. Кросс-культурный консалтинг. Специфика профессиональной деятельности и подготовки менеджеров, работающих в ситуациях кросс-культурного взаимодействия.

Тема 2. Источники и элементы национальных моделей менеджмента

Особенности экономического развития стран и регионов мира. Эволюция систем менеджмента. Влияние культурных различий на развитие школ менеджмента. Понятие и сущность национальной модели менеджмента. Историко-политические, этно-культурные, социально-экономические предпосылки формирования национальной модели менеджмента. Связь модели менеджмента с национальным менталитетом.

Причины научного интереса к сопоставлению национальных моделей менеджмента. Национальные модели менеджмента отдельных стран (Франции, Германии, Скандинавских стран и др.). Особенности модели менеджмента Китая. Особенности модели менеджмента Японии. Особенности модели менеджмента США. Особенности исторического развития российской модели менеджмента.

Тема 3. Классификация деловых культур по типу ценностных ориентаций

Система ценностей как детерминанта поведения. Модель Лефевра в сравнительном менеджменте. Концепция Дж. Бермана. Модель культуры Ф. Тромпенаарса. Исследования GLOBE. Культурная карта Р. Инглхарта и К.Велцера. Методика диагностики ценностных ориентаций Ш. Шварца.

Классификации деловых культур. Классификации культур Э. Холла.

Классификация деловых культур по странам Р. Льюиса. Исследования Г. Хофстеде. Параметры культур Хофстеде и их критика. Использование методики Хофстеде при разработке маркетинговых стратегий. Г. Триандис: контекстуальная зависимость и коммуникация. Факторы, воздействующие на формирование национальной культуры. Социальные ориентации и их влияние на различие национальных культур (Г. Лейн, Дж. Дистефано). Проблемы и возможности синергии национальных культур (теория «Z» по У. Оучи).

Специфика кластеризации культур в кросс-культурном маркетинге.

Тема 4. Эффективные кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном бизнесе

Основные модели кросс-культурных коммуникаций. Зависимость коммуникации от национально-культурного контекста. Этнические основания и взаимосвязи языка, мышления и культуры. Роль языка в международном общении.

Невербальные коммуникации и их особенности в различных странах. Этнические, национальные и государственные символы как элементы национальной культуры.

Деловая переписка и особенности профессиональной риторики с учетом национальных особенностей. Национально-специфичные коммуникационные стили и организационные принципы. Роль традиций, религии, личной репутации и т.п. в отношениях с иностранными партнерами. Особенности национального этикета в разных странах (Индия, Бразилия, ЮАР, страны ЕС и др.). Нормы и ценности международного этикета. Международный протокол флага. Национальная специфика дресс-кода.

Условия и принципы эффективной кросс-культурной коммуникации в бизнесе. Организация подготовки и проведения переговоров с учетом поведенческих особенностей в деловых культурах различных стран. Этические принципы ведения переговоров и деловых встреч. Национальные стили ведения переговоров. Оценка эффективности культуры делового партнерства. Факторы, влияющие на эффективность деловой коммуникации в международном бизнесе.

Особенности кросс-культурных коммуникаций в современных

международных организациях и союзах. Проблемы формирования глобальной бизнес-культуры. Плюсы и минусы экономической и культурной глобализации. Принципы культурного многообразия и толерантности в современном мире. Развитие культурной восприимчивости. Национально-культурная корректность. Культурная чувствительность и кросс-культурная компетентность. Этические проблемы кросс-культурного менеджмента и маркетинга.

Тема 5. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте.

Особенности мотивации персонала в разных странах

Стратегия, структура и корпоративная культура. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие. Классификация корпоративных культур. Модель Э. Шейна. Модели зарубежных корпоративных культур, их характерные особенности и сравнительный анализ. Параметры деловой национальной культуры: отношение к времени, отношение к природе, межличностные отношения, отношение к информации, отношение к власти. Корпоративная культура в условиях мультикультурализма в контексте налаживания эффективных кросс-культурных коммуникаций.

Особенности ценностного отношения к труду и его видам в различных национальных культурах. Кросс-культурные сопоставления моделей мотивации в различных странах. Мотивация культурно-разнородного персонала. Специфика продвижения, подготовки и переподготовки кадров в разных странах мира.

Тема 6. Управление человеческими ресурсами в международном кросс-культурном контексте

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. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой. Развитие навыков, необходимых для успешного кросс-культурного взаимодействия. Методы принятия стратегических решений в условиях кросс-культурной среды.

Характеристики национальных стилей лидерства. Западный и восточный варианты организации власти. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. Особенности и приоритеты в подготовке менеджеров для различных иерархических уровней в США, Японии, Китае, Европе, России. Фактор доверия в специфике культур и менталитетов народов мира. Страны с высокой и низкой дистанцией власти. Страны с высокой и низкой степенью избегания неопределенности. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.

Культурные стили конфликта. Методика их измерения М. Хаммера. Особенности разрешения конфликтов в различных культурах. Роль международных правовых норм.

Эффективная мультикультурная команда: создание и управление. Влияние конструктивизма. Модель межкультурного управления ДиСтефано «МВІ». «Картирование». «Наведение мостов». «Интеграция». Когнитивный подход в кросс-культурном менеджменте. Модель Н. Холдена. Модель «Третьей культуры». Создание «третьей культуры» и управление культурными различиями. «Управление разнообразием» (Б. Экелунд). Групповая динамика на примере восточного и западного подходов. Потенциал и целесообразность внедрения кросс-культурных тренингов в международных компаниях. Обучение мультикультурной группы. Тимбилдинг в организациях с учетом кросс-культурных факторов. Особенности распределения полномочий в кросс-культурной среде.

Роль инновационных обучающих методик и информационно-коммуникационных технологий в повышении эффективности кросс-культурных коммуникаций в организациях. Основные тренды и инновационные изменения современного менеджмента и маркетинга под влиянием глобализации и цифровой революции в контексте разных стран и регионов.

5.2. Учебно-тематический план

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах					Формы текущего контроля успеваемо- сти
		Все- го	Контактная работа - Аудиторная работа			Самостоя -тельная работа	
			Обща я, в т.ч.:	Лекции	Семинары, практические занятия		
1.	Тема 1. Кросс-культурный менеджмент и его значение в системе подготовки менеджеров	16	6	2	4	10	Доклады, групповая дискуссия.
2.	Тема 2. Источники и элементы национальных моделей менеджмента	18	6		6	12	Доклады, блиц-опрос, решение кейса.
3.	Тема 3. Классификация деловых культур по типу ценностных ориентаций	18	6		6	12	Блиц-опрос. Ситуационные задачи
4.	Тема 4. Эффективные кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	18	6		6	12	Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода
5.	Тема 5. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте. Особенности мотивации персонала в разных странах	16	4		4	12	Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода
6.	Тема 6. Управление человеческими ресурсами в международном кросс-культурном контексте	22	8		8	14	Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода
	В целом по дисциплине	108	36	2	34	72	Согласно учебному плану: домашнее творческое задание

	Итого в %	100	33	6	94	67	
--	-----------	-----	----	---	----	----	--

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Таблица 4

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники	Формы проведения занятий
Тема 1. Кросс-культурный менеджмент и его значение в системе подготовки менеджеров	1. Принципы, методы и подходы в кросс-культурном менеджменте. 2. Этапы развития кросс-культурного менеджмента. 3. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента. 4. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур. Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-4; раздел 9: 1-10	Доклады, групповая дискуссия.
Тема 2. Источники и элементы национальных моделей менеджмента	1. Влияние менталитета и культуры на модель менеджмента. 2. Особенности модели менеджмента Китая. 3. Особенности модели менеджмента Японии. 4. Особенности модели менеджмента США. 5. История формирования российской модели менеджмента. Рекомендуемые источники: раздел 8: 2-4; раздел 9: 1-10	Доклады, блиц-опрос, решение кейса.
Тема 3. Классификация деловых культур по типу ценностных ориентаций	1. Классификации культур Э. Холла. 2. Культурная карта Р. Инглхарта и К. Велцера. 3. Параметры культур Хофстеде и их критика. Использование методики Хофстеде в маркетинге. рекомендуемые источники: раздел 8: 1-4; раздел 9: 1-10	Блиц-опрос. Ситуационные задачи
Тема 4. Эффективные кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	1. Плюсы и минусы экономической и культурной глобализации, отрицательных тенденций, связанных с формированием глобальной бизнес-культуры. 2. Принципы культурного многообразия и толерантности в современном мире. 3. Этикет и этика в международном бизнесе. 5. Организация подготовки и проведения переговоров с учетом поведенческих особенностей в деловых культурах различных стран. Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-4; раздел 9: 1-10	Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода

Тема 5. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте. Особенности мотивации персонала в разных странах	1. Модели зарубежных корпоративных культур, их характерные особенности и сравнительный анализ. 2. Сравнение моделей мотивации в различных странах. Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-4; раздел 9: 1-10	Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода
Тема 6. Управление человеческими ресурсами в международном кросс-культурном контексте	1. Характеристики национальных стилей лидерства. 2. Фактор доверия в специфике культур и менталитетов народов мира. 3. Культурные стили конфликта. Методика их измерения М. Хаммера. Особенности разрешения конфликтов в различных культурах. Эффективная мультикультурная команда: создание и управление. рекомендуемые источники: раздел 8: 2-4; раздел 9: 1-10	Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода

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

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

Таблица 5

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Кросс-культурный менеджмент и его значение в системе подготовки менеджеров	1. Кросс-культурный анализ в менеджменте. 2. Группировка стран по культурным кластерам. 3. Управление рисками в кросс-культурном менеджменте. 4. Кросс-культурный консалтинг. Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-4; раздел 9: 1-10	Работа с учебной, методической и научной литературой, периодическими изданиями и Интернет-ресурсами. Подготовка к дискуссии на семинарских занятиях. Подготовка информационного сообщения. Написание конспекта. Составление обобщающей таблицы по теме.
Тема 2. Источники и элементы национальных моделей менеджмента	1. Влияние культурных различий на развитие школ менеджмента. 2. Национальные модели менеджмента отдельных стран (Франции, Германии, Скандинавских стран и др.). Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-4; раздел 9: 1-10	Работа с учебной, методической и научной литературой, периодическими изданиями и Интернет-ресурсами. Подготовка к дискуссии на семинарских занятиях. Подготовка информационного сообщения. Написание конспекта. Составление обобщающей таблицы по теме.

Тема 3. Классификация деловых культур по типу ценностных ориентаций	1. Классификация деловых культур по странам Р. Льюиса. 2. Модель Лефевра в сравнительном менеджменте. 3. Концепция Дж. Бермана. 4. Социальные ориентации и их влияние на различие национальных культур (Г. Лейн, Дж. Дистефано). 5. Проблемы и возможности синергии национальных культур (теория «Z» по У. Оучи). Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-4; раздел 9: 1-10	Работа с учебной, методической и научной литературой, периодическими изданиями и Интернет-ресурсами. Подготовка к дискуссии на семинарских занятиях. Подготовка информационного сообщения. Написание конспекта. Составление обобщающей таблицы по теме.
Тема 4. Эффективные кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	1. Деловая переписка и особенности профессиональной риторики с учетом национальных особенностей. 2. Роль традиций, религии, личной репутации и т.п. в отношениях с иностранными партнерами. 3. Международный и национальный этикет разных стран. 4. Национальная специфика дресс-кода. 5. Международный протокол флага. Рекомендуемые источники: раздел 8: 2,3; раздел 9: 1-10	Работа с учебной, методической и научной литературой, периодическими изданиями и Интернет-ресурсами. Подготовка к дискуссии на семинарских занятиях. Подготовка информационного сообщения. Написание конспекта. Составление обобщающей таблицы по теме. Подготовка к решению кейса.
Тема 5. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте. Особенности мотивации персонала в разных странах	1. Особенности ценностного отношения к труду и его видам в различных бизнес-культурах. 2. Мотивация культурно-разнородного персонала. 3. Специфика продвижения, подготовки и переподготовки кадров в разных странах мира. Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-4; раздел 9: 1-10	Работа с учебной, методической и научной литературой, периодическими изданиями и Интернет-ресурсами. Подготовка к дискуссии на семинарских занятиях. Подготовка информационного сообщения. Написание конспекта. Подготовка к решению кейса.

Тема 6. Управление человеческими ресурсами в международном кросс-культурном контексте	1. Модель межкультурного управления ДиСтефано «МВИ». «Картирование». «Наведение мостов». «Интеграция». 2. Когнитивный подход в кросс-культурном менеджменте. Модель Н. Холдена. 3. Модель «Третьей культуры». 4. «Управление разнообразием» (Б. Эклунд). 5. Потенциал и целесообразность внедрения кросс-культурных тренингов в международных компаниях. 6. Тимбилдинг в организациях с учетом кросс-культурных факторов. 7. Тренды и инновационные изменения современного менеджмента под влиянием глобализации и цифровой революции в контексте разных стран и регионов. Рекомендуемые источники: раздел 8: 2-4; раздел 9: 1-10	Работа с учебной, методической и научной литературой, периодическими изданиями и Интернет-ресурсами. Подготовка к дискуссии на семинарских занятиях. Подготовка информационного сообщения. Написание конспекта. Подготовка к решению кейса.
---	--	---

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

Примеры кейсов.

Примеры кейсов по теме 4.

Описание ситуации. Российский бизнес за последние годы "наработал" хороший опыт общения с китайскими партнерами. Но кадров, способных качественно работать с бизнесом Поднебесной, по-прежнему остро не хватает, при том, что зарабатывают они в среднем на 30-40% больше своих коллег, не имеющих "китайского" опыта. Рассмотрим мнения российских экспертов.

"Кадры для работы с Китаем, или "китаисты", остаются самой большой проблемой для российского бизнеса, - считает Наталья Печерица, директор Центра Азии и Тихоокеанского региона. - Будучи второй экономикой мира и имея самое большое население, Китай находится в привилегированном положении, поскольку сам выбирает, с кем и на каких условиях ему иметь дело. Да, есть специальные вузы, которые готовят китаеведов, знающих китайский язык, историю, литературу, но часто ничего не знающих о китайском маркетинге, финансовой системе, логистике с КНР. Для взаимодействия с партнерами в Китае требуется долгосрочное понимание задач и терпение.

Китайский бизнес готов работать круглосуточно и ценит такое же отношение к работе у партнеров».

"Большинство китайцев страшит "потеря лица" перед руководством, партией, коллегами, друзьями, родственниками. Они никогда не признаются вам в том, что чего-то не понимают или недопонимают, не будут переспрашивать или задавать дополнительные вопросы, - рассказывает Василий Разувайкин, директор по продуктам B2B-Center. - Если партнер из Поднебесной сталкивается с ситуацией, когда нужно что-то сделать и при этом выставить себя в неблагоприятном свете, то скорее всего ничего сделано не будет. Человек может с вами соглашаться, писать письма, но в реальности ничего не произойдет".

Много нюансов есть в деловой переписке, хотя китайцы не очень любят электронную почту. Сегодня у них в почете чаты и мессенджеры. WeChat является самым популярным мобильным приложением для общения в Китае. Тимофей Ким, региональный директор ГК "ТендерПро" по Китаю и Азии рассказывает, что ему как человеку восточному вести переписку с Поднебесной легко: "Для меня привычна формулировка в деловой переписке - "Компания "Х" выражает Вам свое почтение и..." - она вполне подходит для Китая, однако вызывает удивление у российских коллег. У нас даже споры возникали о допустимости таких оборотов в официальных письмах. Все общение с китайскими партнерами строится на том, что мы признаем Ваши заслуги и Ваш вклад в развитие дела и доверяем Вашему опыту и Вашей мудрости".

Важно помнить об иерархии. Генеральный директор никогда не будет переписываться с секретарем генерального директора другой компании. "Вся переписка, как правило, ведется на английском. В Китае, как и во всем мире, это интернациональный язык бизнеса. Но если мы совершенно не знакомы с партнером и пишем "холодное" письмо, то обязательно шлем письмо-дубль: строчка на английском, затем тот же текст, но уже на китайском. Это и гарантия, что тебя верно поймут, и вежливость.

Как ни печально, но сэкономить на командировках в Китай не получится.

Если ограничиться онлайн-общением, процесс никогда не сдвинется с места. Кстати, людям, у которых все "горит", которые всегда спешат и нервничают, если что-то идет не так, работа в Китае и с китайцами не подходит. "Крупные сделки невозможно заключить и даже обсудить удаленно. Перед подписанием договора придется посетить Поднебесную минимум 3-4 раза, - рассказывает Алексей Евтушенко, основатель оптово-розничной компании одежды Piraku. - По телефону общаться вообще не принято. Во время национальных праздников китайцам не стоит даже пытаться писать. Никто не ответит. Причем это могут быть довольно длительные периоды. Например, китайский Новый год длится почти месяц. Плюс вся работа останавливается примерно за неделю до праздников, да и после него тоже все долго восстанавливается".

Личные встречи - это отдельная наука. В общении с китайскими коллегами лучше не спешить - пресловутый small talk ценится на Востоке выше, чем в Европе, и скорый переход к делу воспринимается как излишняя напористость. Проявить элементарную учтивость несложно: можно поинтересоваться, как прошел полет, как поживают коллеги, с которыми уже встречались, как успехи партнера в хобби - если информация об этом известна. И, конечно, передавать и принимать визитку нужно только двумя руками, обязательно предлагать чай.

В последнее время Китай серьезно европеизируется. Многие китайцы получают образование в Европе и Америке, ведут бизнес с западными партнерами. Поэтому работа с китайскими компаниями десять лет назад и работа сегодня - это разные вещи. Часть традиций уходит в прошлое, но многие по-прежнему очень важны.

"Глава компании зачастую не говорит по-английски, и беседу вы фактически будете вести с помощником или переводчиком. При этом не забывайте обращаться к первому, давая ему понять, что он также вовлечен в процесс, - подчеркивает Антон Юдинцев, генеральный директор Gaijin Entertainment. - Личные встречи очень важны. Шлите им открытки на китайский Новый год, съешьте сорок килограммов сычуаньского перца и много тонн

риса".

Признак хорошего тона - делать друг другу подарки. У нас это часто воспринимается как благодарность за услугу, а у них - обычная часть делового этикета и общения. Для рядовых встреч подойдет книжная закладка, открытка, календарь, флешка. Для встреч на высоком уровне - дорогой национальный напиток, личный аксессуар, красивая матрешка. Здесь важно соблюдать иерархию. "Нельзя дарить одинаковые подарки менеджерам разного уровня. Иерархия важна и в рассадке участников встречи. Самое почетное место в комнате - лицом к двери, а спиной к ней обычно сажают менее важных участников", - отмечает В. Разувайкин.

Особенности национального этикета китайцы могут использовать для манипуляций. Наш соотечественник тратит много сил на переговоры: волнуется по поводу показного безразличия китайских партнеров и в то же время пытается сдерживать свои эмоции. Китаец же использует ситуацию для уступок в вопросах цены. Размеренность, невозмутимость и готовность повторять и слушать все по сто раз, не раздражаясь, - правильная тактика поведения. Говорить прямо и откровенно не в правилах китайцев. Они не любят прямых вопросов. Компромисс и психологический комфорт - главное в переговорах.

Постановка задач.

1. Какие существуют трудности в международных коммуникациях у российских менеджеров с китайскими партнерами?
2. В чем особенности бизнес-менталитета китайских менеджеров?
3. Какими качествами и навыками должен обладать российских менеджер при работе с китайскими бизнесменами?

Примерные темы домашнего творческого задания

1. Воздействие национальной культуры на систему ценностей и норм корпоративной культуры.
2. Понятие «национальная предпринимательская система». Роль религиозного фактора на формирование ценностей и норм предпринимательской

деятельности.

3. Значение и содержание понятия «национальная модель менеджмента». Сравнение моделей менеджмента разных стран.

4. Различия направлений контроля топ-менеджеров корпорации немецкой и американской моделей менеджмента.

5. Сущность и эволюция биохевиористских представлений об управлении в теории кросс-культурного менеджмента.

6. Кросс-культурная психология: ее значение для современного менеджера.

7. Американская модель менеджмента. Возможности использования некоторых характерных американских модели менеджмента в других странах.

8. Современные тенденции и проблемы менеджмента европейских стран. «Евросоюз как корпорация».

9. Ценностные основы скандинавской модели менеджмента.

10. Необходимость учета особенностей системы ценностей и норм китайской цивилизации при разработке маркетинговой стратегии для российской компании при выходе на рынок КНР.

11. Необходимость учета особенностей системы ценностей и норм индийской цивилизации при разработке маркетинговой стратегии для российской компании при выходе на рынок Индии.

12. Значение и роль национальной символики при продвижении национального бренда «Сделано в России».

13. Значение и роль невербальной символики в деловом общении представителей разных стран.

14. Управление в зарубежные подразделения американских МНК, столкновение национальных деловых культур.

15. Влияние факторов макросреды и микросреды на управление организацией.

16. Влияние религии на особенности менеджмента в арабских странах.

17. Кросс-культурный консалтинг.

18. Риски в кросс-культурном менеджменте и способы их минимизации.

19. Роль ценностей в формировании корпоративной культуры

международной организации.

20. Организационная культура. Сильная и слабая культура. Доминирующие культуры и субкультуры.

21. Многообразие и монокультура в организации. Способы передачи и изменения культуры организации.

22. Влияние национальной культуры на организационную структуру и систему управления в компании. Различные регионы и страны мира наличие характерных моделей.

23. Транснациональные, многонациональные корпорации и компании, общие черты и особенности в работе и подготовке менеджеров.

24. Многонациональные компании в России и необходимый уровень подготовки менеджеры и экономисты в международных учебных заведениях.

24. Тенденции и опыт формирования многонациональных команд менеджеров для работы в различных странах. Работа российских менеджеров за рубежом.

25. Менеджерские объективные и субъективные, общие и частные «технологии» в системе кросс-культурной подготовки высококвалифицированных специалистов.

26. Российский менеджмент глазами зарубежных партнеров. Перспективы развития современного российского менеджмента.

27. Специфические проблемы эпохи глобализации. Проблема формирования глобальной деловой культуры.

28. Российская школа научного менеджмента. Проблемы российской адаптации зарубежного управленческого опыта.

29. «Конфуцианского динамизма» в формировании системы менеджмента.

30. Характеристика национальной модели экономики и национального менеджмента в Южной Корее.

31. Характеристика национальной модели экономики и национального менеджмента в Китае.

32. Характеристика национальной модели экономики и национального

менеджмента в России.

33. Особенности подготовки менеджеров в США, Европе, Японии и Китае.

34. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Латинской Америке.

35. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в африканских странах.

36. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в арабской культуре.

Критерии балльной 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 и их структура в виде умений, знаний и навыков содержится в разделе 2 рабочей программы Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 6

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
Способность к восприятию межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах, анализу и мировоззренческой оценке происходящих процессов и закономерностей (УК-1)	<p>1. Использует знания о закономерностях развития процессов межкультурного разнообразия общества для формирования мировоззренческой оценки происходящих процессов.</p> <p>2. Использует навыки философского мышления и логики для формулировки аргументированных умозаключений в профессиональной деятельности.</p> <p>3. Работает с</p>	<p>Знать: принципы, методы и подходы в кросс-культурном менеджменте; модели кросс-культурных коммуникаций в деловом взаимодействии; теорию межкультурного разнообразия;</p> <p>Уметь: применять теоретические знания при анализе и прогнозировании результатов международных бизнес-переговоров и формированию международных контрактов.</p> <p>Знать: особенности и исторический процесс формирования национальных моделей менеджмента под влиянием разнообразных факторов внутренней и внешней среды; техники и методы выявления кросс-</p>	<p style="text-align: center;">Задание 1.</p> <p>Известный экономист К. Шваб провозгласил начало четвертой промышленной революции или «цифровой революции». Обсудите, как данная революция влияет на развитие форм и технологий кросс-культурных коммуникаций? Какие вы используете инновационные технологии для изучения иностранного языка. Оцените, насколько электронный перевод может снизить уровень взаимопонимания между носителями разных лингвокультур?</p> <p style="text-align: center;">Задание 2.</p> <p>Выделите и опишите возможные кросс-культурные риски при реализации международного проекта с КНР. Определите способы минимизации рисков.</p> <p style="text-align: center;">Задание 3.</p>

	<p>различными массивами информации для выявления закономерностей функционирования человека, природы и общества в социально-историческом и этическом контекстах.</p>	<p>культурных различий для разработки стратегии взаимодействия с иностранными партнерами; виды рисков в кросс-культурном менеджменте; Уметь: оценивать эффективность управленческих действий по развитию организации с учетом национальных моделей менеджмента; распознавать и анализировать различия в ценностных ориентациях и нормах поведения представителей национальных и транснациональных компаний; прогнозировать и минимизировать риски в кросс-культурном менеджменте. Знать: особенности вербальных и невербальных систем зарубежных культур; принципы и нормы этикета, правил ведения деловой переписки и бизнес-переговоров в кросс-культурном контексте; способы и методы использования современных информационно-коммуникативных технологий для распознавания и анализа кросс-культурных различий. Уметь: распознавать кросс-культурные различия в процессе вербальных и невербальных коммуникаций с представителями других стран; использовать международных особенностей делового</p>	<p>Составьте электронное письмо деловому зарубежному партнеру на иностранном языке. Тема письма - организация совместного бизнес-проект со странами Ближнего Востока. Поясните выбор стиля и этикетных норм.</p> <p>Задание 4.</p> <p>Изучите национальные символы (гербы и флаги) стран БРИКС, раскройте из значения и смыслы. Сформулируйте рекомендации по языку невербальной символики (жестов, поз, мимики и др.) деловых переговоров с представителями стран БРИКС.</p> <p>Задание 5.</p> <p>Разработайте стратегию продвижения товара известной вам российской фирмы на рынок стран Ближнего Востока. Поясните, какие особенности языка, религиозных традиций, культуры вы будете учитывать?</p>
--	---	---	---

		<p>этикета в практике общения; выявлять, систематизировать и интерпретировать кросс-культурные сходные черты и различия в управленческих процессах в различных странах; применять на практике информационно-коммуникативных технологий для минимизации кросс-культурных различий; при помощи программных продуктов эффективно находить, обобщать и анализировать разнородную информацию, необходимую для выработки и обоснования стратегических решений с использованием кросс-культурного анализа.</p>	
<p>Способность планировать, организовывать и контролировать командную работу, вести деловые переговоры и реагировать на изменения (ПКП-1)</p>	<p>1. Демонстрирует владение методами планирования, организации и контроля командной работы.</p> <p>2. Применяет современные отечественные и</p>	<p>Знать: сущность и типологию организационной культуры; методы диагностики организационной культуры и техники адаптации к организационным изменениям; системы совместного с представителями других культур командной деятельности; особенности национальных стилей деловых переговоров.</p> <p>Уметь: способность использовать методы кросс-культурного менеджмента при оценке деятельности организации по подготовке и реализации проекта; выявлять и использовать мультикультурный потенциал работников для повышения эффективности организации, используя возможности мультикультурной</p>	<p>Задание 1.</p> <p>Российская 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</p>

	<p>зарубежные переговорные технологии в ходе деловых коммуникаций</p>	<p>команды.</p> <p>Знать: передовые зарубежные технологии кросс-культурного управления организацией под влиянием факторов внешней среды международного бизнеса; использовать теоретические положения кросс-культурного менеджмента при оценке эффективности кросс-культурных организационных коммуникаций;</p> <p>Уметь: содействовать формированию и развитию навыков эффективных межкультурных коммуникаций с представителями иных культур; предлагать мероприятия по повышению эффективности деловых переговоров с учетом национальных стилей менеджмента и особенностей национальных культур.</p>	<p>поколение специалистов недостаточно владеют 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:</p> <p>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> <p>Задание 2.</p> <p>Изучите зарубежные модели мотивации персонала в ведущих зарубежных компаниях. Выделите формы мотивации персонала, которые могли быть использованы в практике российских компаний.</p> <p>Задание 3.</p> <p>На основе анализа зарубежных теорий лидерства, объясните,</p>
--	---	---	--

			почему именно эмоциональный интеллект рассматривается как обязательное качество современного лидера?
--	--	--	--

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Кросс-культурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость и актуальность изучения в эпоху глобализации.
2. Предпосылки становления и развития кросс-культурного менеджмента.
3. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента.
4. Понятия «культура», «национальная культура» и «глобальная культура» в современной теории кросс-культурного менеджмента.
5. Теория параметров деловых культур Г. Хофстеде.
6. Теория межкультурного общения Э. Холла.
7. Культурная карта Р. Инглхарта и К. Велцера.
8. Кластеризация культур. Культурный профиль зарубежных стран.
9. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.
10. Принятие решений и групповая динамика в кросс-культурном менеджменте.
11. Лидерство, статус и структура организации в кросс-культурном менеджменте.
12. Построение стратегии кампании с учетом кросс-культурных характеристик.
13. Кросс-культурный шок и типичные ошибки профессионального общения в кросс-культурной среде.
14. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения
15. Культурные различия и этика. Особенности делового общения с зарубежными партнерами с учетом различий в этических нормах.
16. Особенности делового этикета разных стран.
17. Явление этноцентризма. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера. Проблема толерантности.
18. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.
19. Базовые критерии межкультурных различий по Г. Хофстеде.

20. Базовые критерии межкультурных различий по Ф.Тромпенаарсу.
21. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
22. Принципы культурного многообразия в современном мире. Развитие культурной восприимчивости. Национально-культурная корректность.
23. Особенности разрешения конфликтов в различных культурах. Роль международных правовых норм.
24. Кросс-культурные барьеры в международном бизнесе и способы их минимизации.
25. Условия эффективной межкультурной коммуникации в бизнесе.
26. Влияние культуры на процесс переговоров. Зарубежные модели ведения переговоров.
27. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие.
28. Классификационные критерии корпоративных культур. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур.
29. Кросс-культурный консалтинг. Формы и способы формирования кросс-культурной компетентности у менеджеров.
30. Значимость труда в различных бизнес-культурах. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.
31. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
32. Национальные модели лидерства. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
33. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.
34. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.
35. Тимбилдинг в организациях с учетом кросс-культурных факторов. Особенности распределения полномочий в кросс-культурной среде.

36. Роль инновационных обучающих методик и информационно-коммуникационных технологий в повышении эффективности кросс-культурных коммуникаций в организациях.
37. Потенциал и целесообразность внедрения кросс-культурных тренингов в международных компаниях и мультикультурных компаниях.
38. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в странах БРИКС.
39. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в ЕС.
40. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Японии.
41. Основные тренды и инновационные изменения современного менеджмента под влиянием глобализации и цифровой революции в контексте разных стран и регионов.

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

Основная литература

1. Тен, Ю.П. Кросс-культурные коммуникации (с практикумом) : учебник / Ю.П. Тен. — Москва : КноРус, 2021. — 209 с. — (Бакалавриат и магистратура). - ЭБС BOOK.ru. — URL: <https://book.ru/book/938671> (дата обращения: 24.03.2023). — Текст : электронный.
2. Гальчук Л. М. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс=Essentials of Cross-cultural Communication and Management: A Practical Course: учебное пособие / Л.М.Гальчук. - Москва: Вузовский учебник.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 240 с. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/1014759> (дата обращения: 24.03.2023). - Текст: электронный.

3. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 314 с. — (Высшее образование). — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511007> (дата обращения: 24.03.2023). — Текст : электронный.

Дополнительная литература:

4. Холден, Найджел Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента: учебное пособие / Н. Дж. Холден; пер. с англ. под ред. проф. Б.Л. Ерёмина. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 384 с. - (Серия «Зарубежный учебник») - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028506> (дата обращения: 24.03.2023). - Текст : электронный.

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

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. Образовательная платформа Юрайт <https://urait.ru/>
6. Электронно-библиотечная система издательства Проспект <http://ebs.prospekt.org/books>
7. Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital <http://lib.alpinadigital.ru/>
8. Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников» <https://grebennikon.ru/>
9. Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучающимся в рамках самостоятельной работы следует использовать Методические рекомендации по планированию и организации внеаудиторной самостоятельной работы студентов по образовательным программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете, утвержденные Приказом ректора №1040/о от 11.05.2021 г.

Самостоятельная работа студентов проходит внеаудиторно. Организации самостоятельной работы служит учебно-тематический план изучения дисциплины. В данном плане указана тематика лекций, семинаров, вопросы и задания для самостоятельного изучения. Во время лекций необходимо конспектировать содержание лекции. После лекции необходимо отредактировать записи, оформить конспект, дополняя его содержание дополнительной информацией. При оформлении конспекта целесообразно выделять названия тем и формулировки вопросов, основные определения, примеры.

При подготовке к семинару необходимо изучить вопросы семинара, соответствующий теоретический материал, делая для себя необходимые записи в рабочей тетради. После занятий необходимо просмотреть записанные решения и восстановить в решениях имеющиеся пробелы.

При затруднении в решении практических вопросов (задач), можно обратиться за консультацией (помощью) к преподавателю. Семинары проходят, как правило, в интерактивной форме и преподаватель учитывает активность обучающихся, направленную на решение предложенных вопросов (вариантов задач), а также вариантов ответов на решаемые вопросы (проблемы).

Не следует бояться дать неверный ответ или допустить иную ошибку: исправление и анализ ошибок в режиме общения с преподавателем и сокурсниками в ходе семинара способствует более глубокому освоению учебного материала и предупреждает возникновение ошибок в дальнейшем. Домашние задания (подготовку к занятиям) следует осуществлять регулярно. Если то или иное задание, при подготовке к семинару вызвало затруднение, необходимо обратиться к преподавателю за консультацией. Регулярность в выполнении домашних заданий (подготовке к занятиям) - важный фактор качественного освоения дисциплины.

Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-преподавательский состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку

ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учётом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем. Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к needs лиц с ОВЗ. Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей.

Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
 - в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
 - методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).
- Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы.

Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата). При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Методические рекомендации по выполнению ДТЗ

Методические рекомендации по выполнению ДТЗ предусмотрены в «Методических рекомендациях по подготовке написанию и оформлению ДТЗ», разрабатываемой преподавателем кафедры на учебный год, в котором реализуется учебная дисциплина

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

11.1 Комплект лицензионного программного обеспечения

1. Антивирусная защита ESET NOD32
2. Windows, Microsoft Office
3. Astra Linux

11.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»;
2. Информационно-правовая система «Гарант»;

11.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации не предусмотрены

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

- аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, доской меловой/интерактивной;
- библиотеку, имеющую рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет
- компьютерные классы с набором лицензионного базового программного обеспечения для проведения практических занятий и выходом в глобальную сеть Internet;

Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» предполагается:

- сопровождение курса лекций наглядной презентацией, включающей практические примеры, схемы, графики, табличный материал;
- рассмотрение на семинарских занятиях интерактивных ситуационных задач по проблематике дисциплины;
 - деловые игры;
 - разбор конкретных ситуаций, коллективное обсуждение проблем российской и зарубежной практики по изучаемым темам;
- виртуальное общение в течение срока изучения курса в целях обеспечения лекций и практических занятий необходимым материалом и также контроля самостоятельной работы студентов.