

**Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования**

**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Уральский филиал Финуниверситета

Кафедра «Экономика, финансы и управление»

СОГЛАСОВАНО

Директор ООО «Мега Трейд»



_____ **А.А.Плешко**

«20» февраля 2024 г

УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала



И.А. Кравченко

«20» февраля 2024 г.

Климова О.Н.

КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
Рабочая программа дисциплины

Для студентов, обучающихся по направлению **38.03.02 «Менеджмент»**
образовательная программа - Управление бизнесом
профиль - Менеджмент и управление бизнесом

*Рекомендовано Ученым советом Уральского филиала Финуниверситета
(Протокол № 10 от «20» февраля 2024 г.)*

*Одобрено кафедрой «Экономика, финансы и управление»
(Протокол № 06 от «30» января 2024 г.)*

Челябинск 2024

Содержание

1. Наименование дисциплины	3
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине	3
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
4. Объём дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся	5
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	9
5.3 Содержание семинаров, практических занятий	10
6. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы	12
6.1 Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы	12
6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю	13
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	19
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	24
9. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	26
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	26
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	27
12. Описание материальной базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	28

1. Наименование дисциплины

«Кросс-культурный менеджмент»

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

В совокупности с другими дисциплинами бакалаврской программы процесс изучения дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» направлен на формирование следующих компетенций бакалавров менеджмента:

Компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения	Планируемые результаты обучения по дисциплине
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 логики для формулировки аргументированных умозаключений в профессиональной деятельности.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы, методы и подходы типологии деловых культур - теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентоспособности компании в различных социально-культурных средах; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - классифицировать культуры и коммуникаций; применять теоретические знания при анализе и прогнозировании результатов <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности и исторический процесс формирования и развития 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; - риски в кросс-культурном менеджменте; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать эффективность управленческих действий по развитию организации с учетом национальных моделей менеджмента; - распознавать и анализировать различия в

		<p>3. Работает с различными массивами информации для выявления закономерностей функционирования человека, природы и общества в социально-историческом и этическом контекстах.</p>	<p>ценностных ориентациях и нормах поведения представителей национальных и транснациональных компаний;</p> <ul style="list-style-type: none"> - прогнозировать и минимизировать риски в кросс-культурном менеджменте. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности вербальных и невербальных систем зарубежных народов и 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>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - распознавать кросс-культурные различия в процессе вербальных и невербальных коммуникаций с представителями других стран; - использовать международных особенностей делового этикета в практике общения; - выявлять, систематизировать коммуникативных
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.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - универсальные и этно- национальные ценности человеческой культуры; - особенности этических норм разных народов, универсальные специфические черты этикета; - методами и технологиями командной работы - использовать теоретические положения кросс-культурного менеджмента при оценке эффективности кросс-культурных организационных коммуникаций; - применять навыки эффективного лидерства и командной работы мультикультурных коллективах; - содействовать формированию Развитию навыков эффективных межкультурных коммуникаций представителями иных культур

		2. Применяет современные отечественные и зарубежные переговорные технологии в ходе деловых коммуникаций	Знать: - особенности тимбилдинга в Мультикультурных коллективах, Теорию поликультурного образования, основные принципы и техники ведения деловых переговоров с иностранными партнерами Уметь: - предлагать мероприятия по тимбилдингу в организациях учетом кросс-культурных факторов; - демонстрировать навыки эффективных коммуникаций ходе деловых переговоров иностранными бизнес-партнерами
--	--	---	--

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» входит в модуль «Цикл профиля (элективный)» и является дисциплиной по выбору.

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» основывается на компетенциях, полученных в результате изучения дисциплин: «Теория и история менеджмента», «Управление человеческими ресурсами», «Проектный менеджмент: базовый курс», «Маркетинг».

В свою очередь, компетенции, приобретенные в результате освоения дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» пригодятся в процессе освоения таких дисциплин, как «Международный менеджмент», «Управление эффективностью и результативностью», а также в ходе учебной и производственной практики и выполнения выпускной квалификационной работы.

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

Форма обучения: очная

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з.е. и часах)	Семестр 7
		в часах
Общая трудоемкость дисциплины	3/108	108
Аудиторные занятия	34	34
Лекции	16	16
Практические занятия	18	18
в т.ч. в интерактивных формах	9	9
Самостоятельная работа	74	74
Текущий контроль	Домашнее творческое задание	
Вид промежуточной аттестации	зачет	

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. Предмет и задачи курса. Значение кросс-культурного менеджмента

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. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.

Кросс-культурный анализ в менеджменте. Специфика дефиниции культуры в контексте управленческих наук. Модель культурного айсберга. Типы культур и цивилизаций. Понятие о культурных различиях. Индекс культурной дистанции.

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. Особенности этно-культурной психологии. Рекомендации по преодолению кросс-культурных барьеров в организационных коммуникациях. Виды и роль информационно-коммуникационных технологий в минимизации барьеров коммуникации.

Управление разнообразием в организациях. Управление рисками в кросс-культурном менеджменте. Кросс-культурный консалтинг. Культурные аспекты профайлинга. Специфика профессиональной деятельности и подготовки специалистов, работающих в ситуациях кросс-культурного взаимодействия. Кросс-культурные аспекты разработки стратегии компании при выходе на внешний рынок.

Тема 2. Национальные модели менеджмента. Управление человеческими ресурсами в разных моделях 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, США, Японии и др.). Особенности модели менеджмента Китая. Идеино-ценностные основы российской модели менеджмента.

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. Культурные особенности мотивации персонала в разных странах. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой. Развитие навыков, необходимых для успешного кросс-культурного взаимодействия. Особенности контроллинга в кросс-культурном менеджменте. 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 и мультикультурных 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 под влиянием глобализации и цифровой революции в контексте разных стран и регионов.

Тема 3. Деловые культуры и их классификации

Система ценностей как детерминанта поведения. 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. 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).

Язык и религия как важные критерии типологии цивилизаций. Группировка стран по культурным кластерам.

Тема 4. Коммуникации и навыки ведения переговоров в рамках кросс-культурного менеджмента

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

Невербальные коммуникации и их особенности в различных странах. Этнические, национальные и государственные символы как элементы национальной культуры. Бренд как семиотическая система. Особенности продвижения цифрового бренда в мультикультурной среде.

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

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.

Тема 5. Значение корпоративной культуры в рамках кросс-культурного менеджмента

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. Кросс-культурное прогнозирование.

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. Проблемы управления мультикультурным коллективом.

5.2. Учебно-тематический план

Форма обучения: очная

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Все го	Аудиторные занятия				Само- стоятель ная ра- бота	Формы текущего контроля успеваемости
			Об- щая, в т.ч.:	Лек- ции	Семи- нары, практи- ческие занятия	Занятия в интерактив- ных формах		
1	Тема 1. Предмет и задачи курса. Значение кросс-культурного менеджмента	14	4	2	2	1	10	Анализ ситуационных задач, тестирование, презентации
2	Тема 2. Национальные модели менеджмента. Управление человеческими ресурсами в разных моделях менеджмента	20	8	4	4	2	12	Анализ ситуационных задач, тестирование, презентации
3	Тема 3. Деловые культуры и их классификации	20	6	2	4	2	14	Анализ ситуационных задач, тестирование, презентации

4	Тема 4. Коммуникации и навыки ведения переговоров в рамках кросс- культурного менеджмента	22	8	4	4	2	14	Анализ ситуационных задач, тестирование, презентации
5	Тема 5. Значение корпоративной культуры в рамках кросс- культурного менеджмента	32	8	4	4	2	24	Анализ ситуационных задач, тестирование, презентации
	В целом по дисциплине	108	34	16	18	9	74	Согласно учебному плану: домашнее творческое задание
	Итого в %	100	31	15	16	8	69	

5.3 Содержание семинаров, практических занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники	Форма проведения занятия
Тема 1. Предмет и задачи курса. Значение кросс- культурного менеджмента	1. Принципы, методы и подходы в кросс- культурном менеджменте. 2. Этапы развития кросс-культурного менеджмента. 3. Модель культуры-айсберга. 4. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур. <i>Рекомендованные источники раздела 8: 1-5</i> <i>Рекомендованные источники раздела 9: 1-9</i>	Устный опрос, решение тестовых заданий по теме
Тема 2. Национальные модели менеджмента. Управление человеческими ресурсами в разных моделях менеджмента	1. Влияние менталитета и культуры на модель менеджмента. 2. Культурная карта Р. Инглхарта и К. Велцера. 3. Историко-культурное своеобразие модели менеджмента Китая. 4. Особенности модели менеджмента США. 5. История формирования российской модели менеджмента. Ценностные основы современного российского менеджмента. <i>Рекомендованные источники раздела 8: 1-5</i> <i>Рекомендованные источники раздела 9: 1-9</i>	Устный опрос, решение тестовых заданий по теме

Тема 3. Деловые культуры и их классификации	1. Классификации культур Э. Холла. 2. Модель культуры Ф. Тромпенаарса. 3. Параметры культур Хофстеде. <i>Рекомендованные источники раздела 8: 1-5</i> <i>Рекомендованные источники раздела 9: 1-9</i>	Устный опрос, решение тестовых заданий по теме
Тема 4. Коммуникации и навыки ведения переговоров в рамках кросс-культурного менеджмента	1. Плюсы и минусы экономической и культурной глобализации, отрицательные тенденции, связанные с формированием глобальной бизнес- культуры. 2. Принципы культурного многообразия и толерантности в современном мире. 3. Этикет и этика в международном бизнесе. 4. Организация подготовки и проведения переговоров с учетом поведенческих особенностей в деловых культурах различных стран. 5. Вербальные особенности коммуникации в различных странах. 6. Проблема выбора языка в кросс-культурном общении. 7. Роль хорошо эрудированного понимания национальной концептосферы для достижения максимальной эффективности кросс-культурной коммуникации. 8. Специфические аспекты кросс-культурных коммуникаций в международной рекламе. <i>Рекомендованные источники раздела 8: 1-5</i> <i>Рекомендованные источники раздела 9: 1-9</i>	Устный опрос, решение тестовых заданий по теме
Тема 5. Значение корпоративной культуры в рамках кросс-культурного менеджмента	1. Модели зарубежных корпоративных культур, их характерные особенности и сравнительный анализ. 2. Сравнение моделей мотивации в различных странах. 3. Значение и роль новейших цифровых технологий в деловых коммуникациях. 4. Международный этикет: нормы и правила. Национальные особенности бизнес-протокола и этикета в странах Европы, Юго-Восточной Азии. 5. Деловая переписка и особенности профессиональной риторики с учетом национальных особенностей. <i>Рекомендованные источники раздела 8: 1-5</i> <i>Рекомендованные источники раздела 9: 1-9</i>	Устный опрос, решение тестовых заданий по теме

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	Форма внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Предмет и задачи курса. Значение кросс-культурного менеджмента	1. Кросс-культурный анализ в менеджменте. 2. Группировка стран по культурным кластерам. 3. Управление рисками в кросс-культурном менеджменте. 4. Кросс-культурный консалтинг. Кросс-культурные аспекты разработки стратегии компании	- работа с конспектом и слайдами лекции/семинара; - составление ответов на контрольные вопросы; - подготовка к написанию контрольной работы.
Тема 2. Национальные модели менеджмента. Управление человеческими ресурсами в разных моделях менеджмента	1. Модель межкультурного управления Ди Стефано «МВІ». «Картирование». «Наведение мостов». «Интеграция». 2. Когнитивный подход в кросс-культурном менеджменте. Модель Н. Холдена. 3. Модель «Третьей культуры». 4. «Управление разнообразием» (Б. Эжелунд). 5. Культурные особенности мотивации персонала в разных странах. 6. Потенциал и целесообразность внедрения кросс-культурных 7. Тимбилдинг в организациях с учетом кросс-культурных факторов. 8. Основные тренды и инновационные изменения современного менеджмента под влиянием глобализации и цифровой революции в контексте разных стран и регионов.	- работа с конспектом и слайдами лекции/семинара; - составление ответов на контрольные вопросы.
Тема 3. Деловые культуры и их классификации	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	- работа с конспектом и слайдами лекции/семинара; - составление ответов на контрольные вопросы.

	национальных культур (теория «Z» по У. Оучи).	
Тема 4. Коммуникации и навыки ведения переговоров в рамках кросс-культурного менеджмента	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. 4. Национальная специфика дресс - кода. 5. Международный протокол флага. Особенности продвижения цифрового бренда в мультикультурной среде.	- работа с конспектом и слайдами лекции/семинара; - составление ответов на контрольные вопросы.
Тема 5. Значение корпоративной культуры в рамках кросс-культурного менеджмента	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	- работа с конспектом и слайдами лекции/семинара; - составление ответов на контрольные вопросы.

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

В рамках дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» студенты, объединенные в творческие коллективы по 2-3 человека, готовят доклады или индивидуальные сообщения по тематике семинарских занятий.

Целью подготовки доклада (сообщения) является повышение степени самостоятельности, умение логически обрабатывать материал, высказывать свое отношение к изучаемой проблеме, работать в коллективе, структурировать материал, оформлять его в виде презентаций, приобретать навык публичных выступлений.

Студент, исходя из темы своего доклада, изучает необходимую литературу: нормативные акты, учебники, пособия, монографии, статьи, дискуссии оценочного Интернет-сообщества. По результатам формирует тезисы, которые согласовывает с преподавателем. Оформляет презентацию и комментарии к слайдам, а также дискуссионные вопросы для слушателей.

Учебным планом предусмотрено проведение текущего контроля по дисциплине в форме домашнего творческого задания.

Целью выполнения домашнего творческого задания является развитие высокой степени самостоятельности, умения работать со специальной литературой, навыков принятия решения о целесообразности применения конкретных методов анализа, структурирования материала, оформления результатов исследований, а также осуществление контроля усвоения материала и подготовка к зачету.

Тематика домашнего творческого задания

1. Влияние религии на особенности менеджмента в арабских странах.
2. Воздействие национальной культуры на систему ценностей и норм корпоративной культуры.
3. Знание языка национальных, религиозных и государственных символов как важный компонент кросс-культурной компетентности в международном бизнесе.
4. Значение и роль невербальной символики в деловом общении представителей разных стран.
5. Значение и содержание понятия «национальная модель менеджмента». Сравнение моделей менеджмента разных стран.
6. Историко-культурные аспекты модели менеджмента Индии. Анализ влияние традиций, норм и ценностей на управление индийскими компаниями.
7. Историко-культурные аспекты модели менеджмента стран Латинской Америки. Анализ влияние традиций, норм и ценностей на управление латино-американскими компаниями.
8. Конфликты в межнациональных коллективах и способы их разрешения.
9. Кросс-культурные аспекты территориального брендинга.
10. Кросс-культурный консалтинг.
11. Кросс-культурный профайлинг.
12. Необходимость учета рисков в кросс-культурном менеджменте. Способы предотвращения рисков в международных проектах.
13. Организационная культура международной финансовой компании.
14. Особенности китайского менеджмента. Анализ влияние традиций, норм и ценностей на управление китайскими компаниями.
15. Понятие «национальная предпринимательская система». Роль религиозного фактора на систему предпринимательства стран Ближнего Востока.
16. Проблема выбора стратегии проникновения на внешние рынки для финансовой компании.
17. Различия направлений контроля топ-менеджеров корпорации немецкой и американской моделей менеджмента.
18. Риски в кросс-культурном менеджменте и способы их минимизации.
19. Своеобразие культур стран постсоветского пространства, способы достижения эффективного взаимопонимания в кросс-культурном общении в международном бизнесе.
20. Своеобразие культур стран-членов Европейского Союза,

- способы достижения эффективного взаимопонимания в кросс-культурном общении в международном бизнесе.
21. Своеобразие культуры Ирана, способы достижения эффективного взаимопонимания в кросс-культурном общении в международном бизнесе.
 22. Своеобразие цивилизаций стран БРИКС, способы достижения эффективного взаимопонимания в кросс-культурном общении в международном бизнесе.
 23. Семиотика бренда. Кросс-культурные особенности продвижения бренда.
 24. Современные тенденции и проблемы менеджмента европейских стран. «Евросоюз как корпорация».
 25. Сопоставление деловых культур России и Индии по параметрам ценностных ориентаций Г. Хофстеде.
 26. Сопоставление деловых культур России и Китая по параметрам ценностных ориентаций Г. Хофстеде.
 27. Сопоставление немецкой модели менеджмента с другими европейскими моделями менеджмента.
 28. Сущность и эволюция биохевиористских представлений об управлении в теории кросс-культурного менеджмента.
 29. Французская модель менеджмента. Стиль лидерства во французском менеджменте.
 30. Ценностные основы скандинавской модели менеджмента. Проблема эгалитаризма.

Тестовые задания

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) 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.

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов-бакалавров, по результатам выполнения самостоятельных работ.

Основными формами текущего контроля знаний являются:

- участие в дискуссиях по проблемным темам дисциплины;
- выполнение тестовых заданий и их обсуждение;
- выполнение домашнего творческого задания.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Оценка знаний студентов-бакалавров осуществляется в баллах с учетом:

- оценки за работу в семестре/модуле (участие в дискуссиях, выполнение тестовых заданий, написание контрольной работы и т.д.);
- оценки, полученной на зачете.

Оценка знаний по 100-балльной шкале реализуется в соответствии с критериями балльно-рейтинговой системы Финансового университета.

Основные требования к результатам освоения дисциплины

Требования к результатам освоения дисциплины	Оценка или зачет	Баллы (рейтинговая оценка)
Глубокое усвоение программного материала в соответствии с рабочей программой дисциплины (высокий уровень сформированности компетенций), логически стройное его изложение, умение связать теорию с практикой, свободное решение задач и обоснование принятого решения, выполнение текущей работы в семестре.	<i>Отлично/ Зачтено</i>	86-100
Твердые знания программного материала в соответствии с рабочей программой дисциплины (продвинутый уровень сформированности компетенций), грамотное и по существу его изложение, допустимы не существенные неточности в ответе на вопрос, правильное применение теоретических положений при решении практических вопросов и задач, выполнение текущей работы в семестре.	<i>Хорошо/ Зачтено</i>	70-85
Знание только основного материала в соответствии с рабочей программой дисциплины (пороговый уровень сформированности компетенций), допустимы неточности в ответе на вопрос, недостаточно правильные формулировки, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач, выполнение текущей работы в семестре.	<i>Удовлет. / Зачтено</i>	51-69
Незнание значительной части программного материала в соответствии с рабочей программой дисциплины (не сформирован пороговый уровень компетенций), неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на вопросы экзаменационного билета, невыполнение практических заданий.	<i>Неудовлет. / Не зачтено</i>	0-50

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

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

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
УК-1 Способность к восприятию межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах, анализу и мировоззренческой оценке происходящих процессов и закономерностей	1.Использует знания о закономерностях развития процессов межкультурного разнообразия общества для формирования мировоззренческой оценки происходящих процессов.	Знать: - принципы, методы и подходы в кросс-культурном менеджменте; ценностные источники и механизмы обеспечения конкурентоспособности компаний в различных культурах и использовать для сравнения параметры зарубежных национальных деловых культур; использовать теоретические положения международных контрактов.	Задание 1. Составьте SWOT-анализ компании Нестле на данный момент. При необходимости воспользуйтесь сайтом Nestle в России. Какие кросс-культурные противоречия вы можете выделить сейчас и в перспективе? Задание 2. Провести PEST-анализ одной из предложенных сфер деятельности: 1. фитнес-индустрия; 2. туристический бизнес; 3. гостиничный бизнес; 4. ресторанный бизнес и сфера общественного питания; 5. кинотеатральный бизнес; 6. каршеринг; 7. банковская деятельность; 8. розничная торговля лекарственными препаратами (аптечный бизнес); 9. розничная торговля бытовой техникой и электроникой.Примечания: По каждой группе факторов рассмотреть как положительное, так и отрицательное влияние на бизнес. Анализ должен отражать текущее состояние в отрасли, т.е. содержать описание современных факторов, а также прогноз их изменения в течение 2-5 лет.
	2.Использует навыки философского мышления логики для формулировки аргументированных умозаключений в профессиональной деятельности.	Знать: - особенности национальных моделей менеджмента под влиянием разнообразных техник и методы выявления кросс-культурных различий для разработки стратегии взаимодействия с иностранными партнерами;	Задание 1. Изучите зарубежные модели мотивации персонала в ведущих зарубежных компаниях.Выделите формы мотивации персонала, которые могли быть использованы в практике российских компаний. Задание 2. Генеральный директор крупной российской государственной компании, оператора российской государственной почтовой сети «Почта России» в мае 2021 года объявил о планах создания десяти дочерних компаний. «Уже сегодня мы делаем все

	<p>3. Работает с различными массивами информации для выявления закономерностей функционирования человека, природы и общества в социально-историческом и этическом контекстах.</p>	<p>- риски 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.</p> <p>Знать: - особенности вербальных и невербальных систем зарубежных народов и культур; - принципы и нормы этикета, правила 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 особенностей делового этикета в практике общения; - выявлять, систематизировать и интерпретировать коммуникативных</p>	<p>возможное, чтобы вывести компанию на новый уровень... Был создан «Почта Банк», в котором обсуживаются около десяти миллионов человек. «Почта Банк» работает в отделениях почтовой связи, является крупным розничным банком, занимается выдачей потребительских кредитов, дебетовых и кредитных карт, кредитов на образование, приёмом вкладов и оформлением перевода пенсий» - объясняет свою позицию руководитель. Какую стратегию выбрало руководство организации? Согласно ли Вы с этим выбором или считаете более приемлемой другую стратегию? Свой ответ поясните.</p> <p>Задание 1. Уже после первого года своей работы сеть магазинов «Отличница» стала лидером розничной торговли. «Отличница» обслуживает ежегодно более 100 млн покупателей и реализует продукцию 500 российских и иностранных компаний. Менеджеры компании считают, что причина успеха – в умении экономить и рационально использовать ресурсы. Ориентация на небогатую часть населения требует, чтобы цены были низкие. Продукты стоят в «Отличнице» на 10-15% дешевле, чем на розничных рынках и на 20-30%, чем в супермаркетах. «Отличница» старается работать непосредственно с производителями продукции, применяет взаимовыгодные формы работы с поставщиками. Она берет на себя часть затрат по логистике и доставке продукции, а также продвижению товара на рынке, освобождая производителя от сложностей, связанных с процессом маркетинга и рекламы. В Интернете функционирует закупочный портал. Перечислите возможности и угрозы для торговой сети «Отличница»</p> <p>Задание 2. На примере конкретной коммерческой организации проведите анализ микроокружения и оцените степень влияния на выбранную компанию следующих факторов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. угроза со стороны существующих конкурентов (отметить количество и размеры конкурентов и уровень дифференциации продукции); 2. угроза появления новых конкурентов (отметить наличие и высоту входных барьеров); 3. угроза со стороны поставщиков (отметить количество поставщиков,
--	---	---	---

			<p>ограниченность закупаемых фирмой ресурсов, издержки переключения с одного поставщика на другого);</p> <p>4. угроза со стороны потребителей (отметить возможности потребителей диктовать фирме свои условия, издержки потребителя на переключение с продукции одной фирмы на продукцию другой);</p> <p>5. угроза со стороны товаров-заменителей</p> <p>Сделайте вывод о том, какая из пяти сил конкуренции оказывает наиболее сильное влияние на деятельность компании.</p>
<p>ПКП-1</p> <p>Способность планировать, организовывать и контролировать командную работу, вести деловые переговоры и реагировать на изменения</p>	<p>1. Демонстрирует владение методами планирования, организации и контроля командной работы.</p> <p>2. Применяет современные отечественные и зарубежные переговорные технологии в ходе деловых коммуникаций</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - универсальные человеческой культуры; особенности этических норм разных народов, универсальные и специфические черты - методами и технологиями командной - использовать теоретические положения кросс-культурного менеджмента при оценке эффективности кросс-культурных организационных коммуникаций; - применять навыки эффективного лидерства и командной работы в мультикультурных коллективах; - содействовать формированию и развитию навыков эффективных межкультурных коммуникаций представителями иных культур <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности тимбилдинга в мультикультурных коллективах, теорию поликультурного образования, основные принципы и техники ведения деловых переговоров с иностранными партнерами <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предлагать мероприятия по тимбилдингу в организациях с учетом кросс-культурных факторов; 	<p>Задание 1.</p> <p>Вам предложили сформировать состав делегации для представления нового проекта на международном форуме в Пекине. Каким критериям должен соответствовать каждый член делегации? Нужен ли в вашей группе переводчик с китайского языка? Какую модель этикета вы будете использовать?</p> <p>Задание 2.</p> <p>Вы должны войти в группу специалистов по международному проекту, который направлен на создание промышленного завода на территории Индии. В вашей группе есть представители индуизма. Проект должен быть реализован на территории заброшенного индуистского храма. Местное сообщество выступает против данного проекта. Очертите круг проблем кросс-культурного характера, тормозящие разработку этого проекта. Выделите риски проекта. Как вы будете решать проблемы в ситуации кросс-культурного конфликта?</p> <p>Задание 1.</p> <p>Проанализируйте корпоративную культуру известной вам международной компании. Составьте модель этой культуры по методике Э.Шейна. Выявите сильные и слабые стороны этой культуры. Разработайте рекомендации по совершенствованию данной организационной культуры.</p> <p>Задание 2.</p> <p>Международная компания отмечает свой 10-летний юбилей. Руководством было принято решение, что на празднование юбилея фирмы будут приглашены и зарубежные партнеры из Индии и Китая. В рамках празднования юбилея предполагалось также и провести</p>

		<p>- демонстрировать навыки эффективных коммуникаций в ходе взаимодействия с иностранными бизнес-партнерами</p>	<p>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? Какую стратегию бизнес-этикета (глобальную или локальную) вы выберете в общении с делегациями из Индии и Китая? Все ответы обоснуйте на основе ваших знаний деловой культуры и особенностей моделей менеджмента.</p>
--	--	---	--

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Необходимость и актуальность изучения кросс-культурного менеджмента.
2. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента.
3. Базовые критерии межкультурных различий по Г.Хофстеде.
4. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.
5. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
6. Влияние культуры на процесс переговоров. Зарубежные модели ведения переговоров.
7. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.
8. Значимость труда в различных бизнес-культурах. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные и религиозные особенности.
9. Кластеризация культур. Культурный профиль зарубежных стран.
10. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в странах БРИКС.
11. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в странах Ближнего Востока.
12. Кросс-культурные барьеры в международном бизнесе и способы их минимизации.
13. Кросс-культурный консалтинг. Формы и способы формирования кросс-культурной компетентности у менеджеров.
14. Кросс-культурный шок и типичные ошибки профессионального общения в кросс-культурной среде.
15. Культурная карта Р. Инглхарта и К.Велцера.

16. Культурные различия и этика. Особенности делового общения с зарубежными партнерами с учетом различий в этических нормах.
17. Лидерство, статус и структура организации в кросс-культурном менеджменте.
18. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
19. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур.
20. Особенности делового этикета разных стран.
21. Особенности разрешения конфликтов в различных культурах. Роль международных правовых норм.
22. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения.
23. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.
24. Понятия «культура», «национальная культура» и «глобальная культура» в современной теории кросс-культурного менеджмента.
25. Построение стратегии компании с учетом кросс-культурных характеристик.
26. Потенциал и целесообразность внедрения кросс-культурных тренингов в международных компаниях и мультикультурных компаниях.
27. Принципы культурного многообразия в современном мире. Развитие культурной восприимчивости. Национально-культурная корректность.
28. Принятие решений и групповая динамика в кросс-культурном менеджменте.
29. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
30. Роль инновационных обучающих методик и информационно-коммуникационных технологий в повышении эффективности кросс-культурных коммуникаций в организациях.
31. Теория межкультурного общения Э. Холла.
32. Тимбилдинг в организациях с учетом кросс-культурных факторов. Особенности распределения полномочий в кросс-культурной среде.
33. Условия и факторы эффективной межкультурной коммуникации в бизнесе.

34. Явление этноцентризма. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера. Проблема толерантности.

Пример билета для зачета

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»**

Уральский филиал Финуниверситета

кафедра «Экономика, финансы и управление»

202_/202_ учебный год

Билет № 1

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент»

Форма обучения: очная

Семестр 7

Направление: 38.03.02 «Менеджмент»

Образовательная программа «Управление бизнесом»

Профиль: «Менеджмент и управление бизнесом»

1. Теоретический вопрос: Необходимость и актуальность изучения кросс-культурного менеджмента (15 баллов).

2. Теоретический вопрос: Принятие решений и групповая динамика в кросс-культурном менеджменте (15 баллов).

3. Практико-ориентированное задание (30 баллов).

Вам предложили сформировать состав делегации для представления нового проекта на международном форуме в Пекине. Каким критериям должен соответствовать каждый член делегации? Нужен ли в вашей группе переводчик с китайского языка? Какую модель этикета вы будете использовать?

Подготовил: _____ (О.Н. Климова)

Билет рассмотрен и утвержден на заседании кафедры (протокол 1 от _____.202_ г.)

Утверждаю:

Заведующий кафедрой _____ (Н.В. Угрюмова)

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

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. — М.: Юридическая литература, 2022.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая: по состоянию на 1 февраля 2022 г. — М.: Проспект,

2022

3. Трудовой кодекс Российской Федерации: Официальный текст. Действующая редакция.— М.: Экзамен, 2022 .

Основная литература

1. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535994>

2. Теория межкультурной коммуникации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под редакцией Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 254 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17178-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536693>

3. Юдина, А. И. Культурная политика: межкультурная коммуникация и международные культурные обмены : практическое пособие для вузов / А. И. Юдина, Л. С. Жукова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 47 с. — (Высшее образование). — URL: <https://urait.ru/bcode/542726>

Дополнительная литература

4. Гальчук Л. М. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: прак-тический 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.

5. Почебут, Л. Г. Кросс-культурная и этническая психология : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 279 с. — (Высшее образование).

6. 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.

7. 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.

8. Теория межкультурной коммуникации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под редакцией Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 265 с. — (Высшее образование). —URL: <https://urait.ru/bcode/450778>

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. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ»
<https://www.biblio-online.ru/>
6. Электронно-библиотечная система издательства Проспект
<http://ebs.prospekt.org/books>
7. Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
8. Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф/>
9. Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки <https://dvs.rsl.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины предполагает сочетание аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов. Аудиторные занятия проводятся в форме лекций и семинарских занятий.

Проведение лекционных занятий осуществляется в соответствии с тематическим планом, предусмотренным рабочей программой по дисциплине. Курс лекций сопровождается наглядной презентацией, включающей базовые понятия, практические примеры, схемы, графики, табличный материал.

При подготовке к семинарским занятиям студентам следует:

- до очередного практического занятия по материалам лекции и рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей теме занятия;
- теоретический материал следует соотносить с правовыми нормами, так как в них могут быть внесены изменения, дополнения, которые не всегда отражены в учебной литературе.

Семинарские занятия предполагают:

- обсуждение в интерактивной форме вопросов занятия (дискуссия, круглый стол и пр.);
- подготовку докладов, выступление и участие в групповом обсуждении студенческих презентаций, выполненных на определенную тему в рамках самостоятельной работы;
- решение практико-ориентированных, ситуационных, тестовых,

исследовательских заданий на применение различных подходов и методов.

Для эффективного участия в работе семинарского занятия студентам рекомендуется пользоваться периодической литературой, электронными библиотечными системами, аналитическими информационными системами, а также информацией интернет-сайтов, приведенных в соответствующем разделе.

Методические указания для обучающихся по обсуждению ситуационных задач:

- преподаватель самостоятельно делит группы на несколько подгрупп;
- студентам дается время на изучение кейса;
- обсуждение вопросов кейса в группе и выработка альтернативных решений;
- каждая группа предлагает свои альтернативные решения обозначенных в кейсе проблем;
- обсуждение вариантов решений всеми студентами из предложенных и выработка единого решения с аргументацией;
- совместно с преподавателем, который выступает в роли модератора - подводятся итоги и отмечаются положительные и отрицательные стороны.

Методические рекомендации по подготовке к промежуточной аттестации (зачету)

Зачет занимают важное место в учебном процессе, поскольку позволяют определить степень достижения учебных целей по дисциплине, способствуют систематизации и обобщению знаний, формированию умений и навыков и их применению в практической деятельности. Зачет проводится в письменной форме и включают теоретический вопрос, практико-ориентированное задание. Изложение материалов по теоретическим вопросам должно быть самостоятельным, точным и логичным. Содержание ответа должно в полной мере отражать поставленный вопрос, нецелесообразно загружать ответ текстом, который не имеет прямого отношения к заданному вопросу.

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

- 1) Антивирусная защита Kaspersky Endpoint Security;
- 2) Astra Linux Common Edition, Windows;
- 3) LibreOffice, Microsoft Office.

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- 1) СПС Консультант Плюс (соглашение от 17.01.2003 г. № 24 с последующей пролонгацией)

2) Информационно-образовательный портал Финуниверситета и др.

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Не используется.

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

Филиал обеспечен учебными аудиториями для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенными оборудованием и техническими средствами обучения с Подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Финуниверситета.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду Финансового университета.

Филиал обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

- 1) Антивирусная защита Kaspersky Endpoint Security;
- 2) Astra Linux Common Edition, Windows;
- 3) LibreOffice, Microsoft Office.