

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 29.12.2021 14:56:05

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»

Институт Институт менеджмента

Кафедра Менеджмента

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 16 от 20 мая 2021 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины Б1.В.08 Кросскультурный менеджмент

Основная профессиональная образовательная программа 38.03.02 Менеджмент программа Менеджмент организации

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Самара 2021

Содержание (рабочая программа)

| | Стр. |
|--|------|
| 1 Место дисциплины в структуре ОП | 3 |
| 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе | 3 |
| 3 Объем и виды учебной работы | 4 |
| 4 Содержание дисциплины | 5 |
| 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины | 9 |
| 6 Фонд оценочных средств по дисциплине | 10 |

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Кросс-культурный менеджмент входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Русский язык и культура речи, Философия, История (история России, всеобщая история), Экономическая история, Маркетинг

Последующие дисциплины по связям компетенций: Цифровая трансформация в менеджменте, Бренд-менеджмент, Экономическая безопасность и страхование, Конфликтология, Психология управления персоналом

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Кросскультурный менеджмент в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Универсальные компетенции (УК):

УК-5 - Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине | | |
|--|---|---|---|
| УК-5 | Знать особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте | Уметь воспринимать разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских контекстах. | Владеть (иметь навыки) навыками взаимодействия в мире культурного многообразия с применением этических норм поведения, а также навыками толерантного восприятия межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах. |

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - Способен анализировать показатели деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации, действующие методы управления, выявлять возможности повышения эффективности управления с учетом межкультурного взаимодействия, разрабатывать рекомендации по использованию обоснованных экономических, финансовых, организационно-управленческих моделей с применением современных информационных технологий

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине | | |
|--|---|--|--|
| | | | |

| | | | |
|------|--|--|---|
| ПК-1 | Знать сущность, структуру и основные показатели эффективности деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации; современные методы управления; экономические, финансовые, организационно-управленческие модели с применением современных информационных технологий. | Уметь выявлять возможности повышения эффективности управления с учетом межкультурного взаимодействия; применять методы управления в зависимости от ситуации; проводить анализ показателей эффективности деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации. | Владеть (иметь навыки) навыками разработки рекомендаций по использованию обоснованных экономических, финансовых, организационно-управленческих моделей с применением современных информационных технологий; применения методов сбора, анализа и обработки данных, необходимых для расчета показателей эффективности деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации |
|------|--|--|---|

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

| Виды учебной работы | Всего час/ з.е. |
|--|-----------------|
| | Сем 5 |
| Контактная работа, в том числе: | 74.3/2.06 |
| Занятия лекционного типа | 36/1 |
| Занятия семинарского типа | 36/1 |
| Индивидуальная контактная работа (ИКР) | 0.3/0.01 |
| Групповая контактная работа (ГКР) | 2/0.06 |
| Самостоятельная работа, в том числе: | 35.7/0.99 |
| Промежуточная аттестация | 34/0.94 |
| Вид промежуточной аттестации: Экзамен | Экз |
| Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы | 144 |
| Зачетные единицы | 4 |

очно-заочная форма

| Виды учебной работы | Всего час/ з.е. |
|--|-----------------|
| | Сем 6 |
| Контактная работа, в том числе: | 6.3/0.18 |
| Занятия лекционного типа | 2/0.06 |
| Занятия семинарского типа | 2/0.06 |
| Индивидуальная контактная работа (ИКР) | 0.3/0.01 |
| Групповая контактная работа (ГКР) | 2/0.06 |
| Самостоятельная работа, в том числе: | 103.7/2.88 |
| Промежуточная аттестация | 34/0.94 |
| Вид промежуточной аттестации: Экзамен | Экз |
| Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы | 144 |
| Зачетные единицы | 4 |

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Кросскультурный менеджмент представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Контактная работа | | | | Самостоятельная работа | Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе | |
|-------|--|-------------------|---------------------------|-----|-----|------------------------|--|-----|
| | | Лекции | Занятия семинарского типа | | ИКР | | | ГКР |
| | | | Практич. занятия | | | | | |
| 1. | Теоретические основы кросс-культурного менеджмента | 18 | 18 | | | 15,7 | УК-5, ПК-1 | |
| 2. | Технологии кросс-культурного взаимодействия в деловой глобальной среде | 18 | 18 | 0,3 | 2,0 | 20,0 | УК-5, ПК-1 | |
| | Контроль | 34 | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--------------|-----------|-----------|------------|----------|-------------|--|
| | Итого | 36 | 36 | 0.3 | 2 | 35.7 | |
|--|--------------|-----------|-----------|------------|----------|-------------|--|

очно-заочная форма

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Контактная работа | | | | Самостоятельная работа | Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе | |
|----------|--|-------------------|---------------------------------|------------|----------|------------------------|---|-----|
| | | Лекции | Занятия семинарского типа | | ИКР | | | ГКР |
| | | | Практич. занятия | | | | | |
| 1. | Теоретические основы кросс-культурного менеджмента | 1 | 1 | | | 50,7 | УК-5, ПК-1 | |
| 2. | Технологии кросс-культурного взаимодействия в деловой глобальной среде | 1 | 1 | 0,3 | 2,0 | 53,0 | УК-5, ПК-1 | |
| | Контроль | 34 | | | | | | |
| | Итого | 2 | 2 | 0.3 | 2 | 103.7 | | |

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Вид занятия лекционного типа* | Тематика занятия лекционного типа |
|------|--|----------------------------------|--|
| 1. | Теоретические основы кросс-культурного менеджмента | лекция | 1. Кросс-культурный шок и факторы его формирования |
| | | лекция | 2. Soft Skills и ключевые компетенции предпринимателя в глобальной среде |
| | | лекция | 3. Категории культуры и подходы к исследованию ее феномена |
| | | лекция | 4. Базовые ценности национальных культур |
| | | лекция | 5. Основные характеристики и параметры национальных культур |

| | | | |
|----|--|--------|--|
| | | лекция | 6 Модели анализа культуры |
| | | лекция | 7.Организационная культура мультинациональной корпорации |
| | | лекция | 8.Характеристика видов корпоративных культур Ф.Тропенаарса: «Семья», «Эйфелева башня», «Самонаводящаяся ракета», «Инкубатор» |
| | | лекция | 9.Модели корпоративных культур по Т.Дилу и А.Кеннеди; Г.Хофстеде;Дж.Зонненфельду |
| 2. | Технологии кросс-культурного взаимодействия в деловой глобальной среде | лекция | 10.Философия управления и распределение власти в организациях в различных странах мира |
| | | лекция | 11.Стили лидерства национальных культур |
| | | лекция | 12 Принятие управленческих решений и деловое общение в различных странах мира |
| | | лекция | 13 Модели менеджмента национальных культур |
| | | лекция | 14.Российский менеджмент на фоне менеджмента других стран |
| | | лекция | 15.Кросскультурные конфликты. Методы анализа и решения. |

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Вид занятия семинарского типа** | Тематика занятия семинарского типа |
|------|--|---------------------------------|--|
| 1. | Теоретические основы кросс-культурного менеджмента | практическое занятие | 1. Кросс-культурный шок и факторы его формирования |
| | | практическое занятие | 2. Soft Skills и ключевые компетенции предпринимателя в глобальной среде |
| | | практическое занятие | 3. Категории культуры и подходы к исследованию ее феномена |
| | | практическое занятие | 4.Базовые ценности национальных культур |
| | | практическое занятие | 5.Основные характеристики и параметры национальных культур |

| | | | |
|----|--|----------------------|---|
| | | практическое занятие | 6 Модели анализа культуры |
| | | практическое занятие | 7.Организационная культура мультинациональной корпорации |
| | | практическое занятие | 8.Виды корпоративных культур по Ф.Тропенаарсу: «Семья», «Эйфелева башня», «Самонаводящаяся ракета», «Инкубатор» |
| | | практическое занятие | 9.Модели корпоративных культур по Т.Дилу и А.Кеннеди; Г.Хофстеде;Дж.Зонненфельду |
| 2. | Технологии кросс-культурного взаимодействия в деловой глобальной среде | практическое занятие | 10.Философия управления и распределение власти в организациях в различных странах мира |
| | | практическое занятие | 11.Стили лидерства национальных культур |
| | | практическое занятие | 12 Принятие управленческих решений и деловое общение в различных странах мира |
| | | практическое занятие | 13 Модели менеджмента национальных культур: французская, английская, германская, японская, американская |
| | | практическое занятие | 14.Российский менеджмент на фоне менеджмента других стран |
| | | практическое занятие | 15.Кросскультурные конфликты. Методы анализа и решения. |

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Вид самостоятельной работы *** |
|-------------|---|---------------------------------------|
|-------------|---|---------------------------------------|

| | | |
|----|--|--|
| 1. | Теоретические основы кросс-культурного менеджмента | - подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование |
| 2. | Технологии кросс-культурного взаимодействия в деловой глобальной среде | - подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование |

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469010>

2. Тен, Ю.П. Кросс-культурные коммуникации (с практикумом) : учебник / Тен Ю.П. — Москва : КноРус, 2021. — 209 с. — ISBN 978-5-406-04800-9. — URL: <https://book.ru/book/938671>

Дополнительная литература

1. Теория межкультурной коммуникации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под редакцией Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 265 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00365-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469521>

Литература для самостоятельного изучения

1. Рябков, О.А. Сравнительный маркетинг-менеджмент : монография / Рябков О.А. — Москва : Русайнс, 2020. — 134 с. — ISBN 978-5-4365-1497-0. — URL: <https://book.ru/book/934801>

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Информационно-справочная система «Консультант Плюс»
2. Информационно-справочная система «ГАРАНТ-Аналитик»

5.5. Специальные помещения

| | |
|---|---|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа | Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран |
| Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа) | Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций | Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации | Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Помещения для самостоятельной работы | Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования | Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования |

5.6 Лаборатории и лабораторное оборудование

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Кросскультурный менеджмент:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

| Вид контроля | Форма контроля | Отметить нужное знаком « + » |
|--------------|----------------|---------------------------------------|
|--------------|----------------|---------------------------------------|

| | | |
|------------------------|---|---|
| Текущий контроль | Оценка докладов | + |
| | Устный/письменный опрос | + |
| | Тестирование | + |
| | Практическое задание | + |
| | Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения) | - |
| Промежуточный контроль | Экзамен | + |

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ, протокол № 16 от 20.05.2021; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет», утвержденным Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ, протокол № 16 от 20.05.2021 г.

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Универсальные компетенции (УК):

УК-5 - Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине | | |
|--|--|---|---|
| | Знать | Уметь | Владеть (иметь навыки) |
| Пороговый | особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте | воспринимать разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских контекстах | навыками взаимодействия в мире культурного многообразия с применением этических норм поведения, а также навыками толерантного восприятия межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах. |
| Повышенный | особенности кросс-культурных коммуникаций и основные причины их нарушения | проводить мониторинг коммуникаций в организациях с представителями разных культур | организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности |

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| | | представителей других культур |
|--|--|-------------------------------|

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-1 - Способен анализировать показатели деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации, действующие методы управления, выявлять возможности повышения эффективности управления с учетом межкультурного взаимодействия, разрабатывать рекомендации по использованию обоснованных экономических, финансовых, организационно-управленческих моделей с применением современных информационных технологий

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине | | |
|--|--|--|--|
| | Знать | Уметь | Владеть (иметь навыки) |
| Пороговый | сущность, структуру и основные показатели эффективности деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации; современные методы управления; экономические, финансовые, организационно-управленческие модели с применением современных информационных технологий. | выявлять возможности повышения эффективности управления с учетом межкультурного взаимодействия; применять методы управления в зависимости от ситуации; проводить анализ показателей эффективности деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации. | навыками разработки рекомендаций по использованию обоснованных экономических, финансовых, организационно-управленческих моделей с применением современных информационных технологий; применения методов сбора, анализа и обработки данных, необходимых для расчета показателей эффективности деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) организации |
| Повышенный | влияние культурных различий на систему управления организациями в разных странах | определять каким образом параметры национальной культуры влияют на систему управления организациями | общения с представителями организаций различных стран, исходя из особенностей национальной культуры и систем управления |

6.3. Паспорт оценочных материалов

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины | Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе | Вид контроля/используемые оценочные средства | |
|-------|--|---|--|---------------|
| | | | Текущий | Промежуточный |
| | | | | |

| | | | | |
|----|--|------------|---------------------------------|---------|
| 1. | Теоретические основы кросс-культурного менеджмента | УК-5, ПК-1 | Оценка докладов Тестирование | экзамен |
| 2. | Технологии кросс-культурного взаимодействия в деловой глобальной среде | УК-5, ПК-1 | Оценка докладов Тестирование | экзамен |

6.4.Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

| Раздел дисциплины | Темы |
|--|--|
| Теоретические основы кросс-культурного менеджмента | 1. Особенности формирования организационной культуры многонациональной корпорации. 2. Теория культуры в сравнительном менеджменте 3. Основные подходы к сравнительному менеджменту 4. Типология внутреннего содержания личности в теории культуры 5. Системы описания культуры Хофстеда и Тромпенаарса 6. Кластеризация культур 7. Понятие стиля руководства 8. Система ценностей в руководстве 9. Сущность методов влияния на подчиненных в менеджменте 10. Межличностное общение 11. Понятие кросс -культурного взаимодействия 12. Мотивационные теории подкрепления 13. Сущность индивидуальной программы мотивирования |
| Технологии кросс-культурного взаимодействия в деловой глобальной среде | 14. Мотивация как один из рычагов в менеджменте 15. Средства мотивации в сравнительном менеджменте 16. Американский менеджмент 17. Сущность концепции человеческих ресурсов в американском менеджменте 18. Концепция евроменеджмента. 19. Немецкая модель менеджмента. 20. Немецкая деловая культура и бизнес – этикет. 21. Стиль лидерства во французском менеджменте. 22. Менеджмент в Великобритании. 23. Особенности японской модели менеджмента. 24. Коммуникация в менеджменте. 25. Язык и культура в сравнительном менеджменте. 26. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе 27. Стиль принятия решений и профиль британских менеджеров. 28. Британская модель менеджмента. 29. Шведская модель менеджмента. |

| | |
|--|---|
| | <p>30. Японская модель менеджмента.</p> <p>31. Возможности использования японской модели менеджмента в других странах.</p> <p>32. Китайская модель менеджмента. Теория менеджмента США.</p> |
|--|---|

Вопросы для устного/письменного опроса

| Раздел дисциплины | Вопросы |
|--|--|
| Теоретические основы кросс-культурного менеджмента | <p>1. Назовите элементы управления, в наибольшей мере зависящие от национальных факторов.</p> <p>2. Сформулируйте понятие- кросс-культурный шок</p> <p>3. В чем заключаются причины нарушения кросс-культурных коммуникаций</p> <p>4. Охарактеризуйте социологический и культурантропологический подходы к исследованию культуры.</p> <p>5. Охарактеризуйте основные характеристики национальной культуры с точки зрения их влияния на управление</p> <p>6. Расскажите о характеристиках национальных культур, описанных Р.Льюисом</p> <p>7. Расскажите о характеристиках национальных культур, описанных Г.Ховстеге</p> <p>8. Какие характеристики национальных культур описал в своих исследованиях Ф. Тромпенаарс</p> <p>9.. Тенденции конвергентного и дивергентного развития национальных культур в современном геоэкономическом пространстве.</p> <p>10. Дайте понятие организационной (корпоративной) культуры.</p> <p>11. Приведите характеристику основных элементов организационной культуры: декларация миссии корпорации; командный дух; стиль руководства и лидерства;</p> <p>12. Назовите элементы и факторы формирования организационной культуры. Виды корпоративных культур по Ф. Тромпенаарсу</p> <p>13. Проанализируйте связь организационной культуры и национальной культуры.</p> <p>14. В чем заключаются особенности формирования организационной культуры многонациональной корпорации.</p> <p>15. Расскажите о роли базовых ценностей менеджеров в управлении Назовите характеристики основных базовых ценностей национальных культур по модели: М.Рокича, А.Маслоу, Г.Оллпорта, Ф.Вернона, Г.Линдси.</p> <p>16. В чем состоят наиболее характерные ценности национальных культур на современном этапе развития менеджмента корпораций. Базовые ценности субкультур национальных культур .</p> <p>17. Какие компетенции должны быть сформированы для работы в мультикультурной среде</p> <p>18. Модели корпоративных культур по Т.Дилу и А.Кеннеди; Г.Хофстеде; Дж.Зонненфельду</p> |
| Технологии кросс-культурного взаимодействия в деловой глобальной среде | <p>19. Расскажите о влиянии культурных различий на развитие школ управления</p> <p>20. Охарактеризуйте влияние национальных культурных особенностей на модели управления компанией</p> <p>21. Проанализируйте схемы «Corporate governance» в различных странах и их отличительные особенности.</p> <p>22. Расскажите о факторах формирования стилей руководства.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>23. Приведите примеры основных моделей лидерства и управления в различных странах мира.</p> <p>24. В чем заключается концепция евроменеджмента.</p> <p>25. Охарактеризуйте немецкую модель менеджмента.</p> <p>26. Расскажите о стиле управления, коммуникациях и лидерстве во французской организации.</p> <p>27. Расскажите о принципах французской модели менеджмента.</p> <p>28. В чем заключается стиль принятия решений и профиль британских менеджеров.</p> <p>29. Охарактеризуйте британскую модель менеджмента.</p> <p>30. Расскажите об особенностях шведской модели менеджмента.</p> <p>31. Расскажите о стиле управления, коммуникациях и лидерстве в российской организации.</p> <p>32. Охарактеризуйте российскую модель менеджмента</p> <p>33. Расскажите о стиле управления, коммуникациях и лидерстве в американской организации.</p> <p>34. Расскажите об американской модели менеджмента.</p> <p>35. В чем заключаются основные этапы и принципы разрешения кросс-культурных конфликтов</p> <p>36. Охарактеризуйте альтернативные подходы к улаживанию кросс-культурного конфликта</p> |
|--|--|

Практическое задание (ТАА1, ТАА2)

| Раздел дисциплины | Практическое задание |
|--|---|
| Теоретические основы кросс-культурного менеджмента (7. Организационная культура мультинациональной корпорации) | ТАА1. Разработка концептуального проекта корпоративной культуры мультинациональной фирмы. |
| Технологии межкультурного взаимодействия в деловой глобальной среде (п.4. Модели менеджмента национальных культур) | ТАА2. Сравнительная характеристика зарубежных и российской моделей менеджмента |

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)

Факторы, способствующие сближению национальных школ менеджмента:

- общность национальных интересов, совершенствование правовой системы, этнокультурный туризм
- влияние религии, общие деловые культуры, борьба с наркотрафиком
- рост деловых контактов, повышение (понижение) рождаемости, высокий образовательный уровень
- рост информационных и телекоммуникационных технологий, расширение международных и культурных связей

Какой из вышеперечисленных факторов тормозит развитие глобализации

- развитие транспорта и коммерции
- международное разделение труда
- природно-климатические и географические различия
- отличия социально-экономических систем

Предметная область сравнительного менеджмента не связана с:

- анализом национальных особенностей менеджмента
- технологиями адаптации к другой организационной культуре
- деловым общением представителей разных культур
- регулируемостью этических ценностей национальных культур

Ценностный подход предполагает деление ценностей на

- интегральные и базовые
- личностные и когнитивные
- базовые и инструментальные
- инструментальные и интегральные

Что относится к «базовым» ценностям

- мир во всем мире
- развитие способностей
- любовь к чистоте

Что не относится к «базовым ценностям»

- равенство
- дружба
- семья
- интересная жизнь

Основные функции культуры:

- адаптивная, коммуникативная, социализации, распределительная
- интегративная, адаптивная, коммуникативная, социализации
- интегративная, социализации, информационная, специализации
- адаптивная, информационная, когнитивная, распределительная

Что не относится к «Инструментальным ценностям»

- покорность
- ответственность
- внутренняя гармония
- самоконтроль

«Менеджер, увольняясь, уводит за собой клиентов и коллег - они развили свою систему отношений». В какой культуре данная ситуация считается естественной

- культура, ориентированная на диалог
- культура, ориентированная на безличный сбор информации
- культура, ориентированная на «сохранение своего лица»
- культура, ориентированная на формализованный сбор информации

Правильное определение понятия «культура»:

- культура – это устоявшаяся совокупность ценностных ориентиров, поведенческих норм, традиций и стереотипов, принятых в данной стране и усвоенных личностью
- культура – это коллективное программирование ума (Гирт Хофстеде)
- известно около 250 определений культуры, и все они в принципе верные, в том числе и указанные выше
- культура эфемерна, текуча и многообразна, и не поддается точному определению

В классификации Ф. Тропенаарса и Ч. Хэмпдэна -Тернера выделяют 4 типа....

- корпоративных культур
- обработки информации
- индексации показателей
- интеграции

Корпоративная культура формируется на основе

- разделяемых ценностей, убеждений
- исследований и анализа
- приказа руководства
- вида деятельности компании

Выберите, что не относится к характеристикам организационной культуры, на которые опирается концепция Г.Хофстеде

- ритуалы
- дистанция власти
- коллективизм
- избегание неопределенность

Модель организационной культуры с характерной высокой дистанцией власти:

- «Инкубатор»
- «Семья»
- «Управляемая ракета»
- + «Эйфелева башня»

Если в организации предельно детализировано прописаны функциональные обязанности каждого сотрудника, при этом ведется контроль за тем , чтобы не происходило спонтанного перераспределения функций и зон ответственности. К какому типу культуры в данной организации

- «Семья»
- «Управляемая ракета»
- «Эйфелева башня»
- «Инкубатор»

Определите тип культуры, когда она в наибольшей степени направлена на развитие самореализации творческой личности в условиях неиерархических связей.

- «Семья»
- «Управляемая ракета»
- «Эйфелева башня»
- «Инкубатор»

_____ культура ориентирована на коллектив и семью.

- российская
- немецкая
- японская
- американская

В какой стране доминирует модель «Эйфелева башня»

- США
- Германия
- Италия
- Испания

Определите тип культуры по описанию «Степень централизации управления – высокая, степень формализации управления – низкая, объект ориентации – реализация указаний сверху, свойственно для Азии, арабских стран, России.

- «Семья»
- «Управляемая ракета»
- «Эйфелева башня»
- «Инкубатор»

Определите тип культуры по описанию «Степень централизации управления – низкая, степень формализации управления – низкая, объект ориентации – развитие личных способностей, свойственно для США и Канады.

- «Семья»
- «Управляемая ракета»
- «Эйфелева башня»
- «Инкубатор»

Принцип пожизненного найма в японских компаниях

- остается неизменным
- главный в деловой культуре
- прекращен
- становится не столь актуальным

Высокий _____ указывает на разнородность мотивации, ориентированной на собственные достижения, вертикальную карьеру, карьеру специалиста

- индивидуализм
- коллективизм
- реализм

Важнейший канал влияния на подчиненных - это:

- система ценностей
- дисциплина
- мотивация
- коммуникация

Американский стиль лидерства предполагает

- целеустремленность, напористость, ограничения
- индивидуализм, скорость, напористость
- манипулирование, индивидуализм, аскетизм
- индивидуализм, маскулинность, манипулирование

Определите модель корпоративного управления по следующему описанию:

«Обеспечение передвижения доходов и денежных потоков вверх по иерархии до основного владельца бизнеса. Распределение прибыли среди участников компании, согласно их определенной доле»

- немецкая модель
- японская модель
- семейная модель
- российская модель

Определите модель корпоративного управления по следующему описанию:

«Наличие индивидуальных акционеров и постоянно растущее количество независимых акционеров, не связанных с корпорацией (аутсайдеров). Четко разработана законодательная основа, определяющая права и обязанности участников»

- немецкая модель
- японская модель
- англо-американская модель
- российская модель

Определите модель корпоративного управления по следующему описанию:

«Государственное законодательство одобряет и поддерживает крупные корпоративные конгломераты. Поэтому сущность модели характеризуется высоким процентом участия корпораций и различных банков в составе различных объединенных групп»

- немецкая модель
- японская модель
- англо-американская модель
- российская модель

Определите модель корпоративного управления по следующему описанию:

«Банки являются основными и долгосрочными собственниками компаний. Как правило, выбирают банковское финансирование, нежели акционерное»

- немецкая модель
- японская модель
- англо-американская модель
- российская модель

Согласно модели Г.Оллпорта, Ф. Вернона и Г.Линдсей базовыми ценностями «эстетического человека» являются:

- карьера, власть
- красота, гармония
- эффективность, практическая значимость
- социальная справедливость, взаимопомощь

Согласно модели Г.Оллпорта, Ф. Вернона и Г.Линдсей базовыми ценностями «теоретического человека» являются:

- карьера, власть
- истина, знание
- эффективность, практическая значимость
- социальная справедливость, взаимопомощь

Характерными особенностями Азиатской модели менеджмента являются:

Возможно несколько вариантов ответа

- внутрифирменные и межфирменные отношения, строящиеся на доверии и взаимопонимании руководителей компаний
- сравнительно высокий уровень образования персонала
- ориентация на доверие партнёров друг к другу
- высокий уровень индивидуализма

Для Западной модели менеджмента характерны:

Возможно несколько вариантов ответа

- отсутствие у сотрудников чувства преданности своей работе
- единоначалие руководителя в принятии решения

- разграничение деловых и личных отношений
- высокий уровень коллективизма

А. Файоль – основоположник модели менеджмента

- швейцарской
- скандинавской
- французской
- германской

К особенностям американской модели менеджмента относятся:

Возможно несколько вариантов ответа

- главной целью является всесторонняя договоренность
- соблюдение всех законов, нормативных актов, положений, а не выгода и согласие между партнерами
- американские менеджеры не приветствуют, если их коллеги (партнеры) перед принятием решения удаляются для обсуждения своего решения
- выгода и согласие между партнерами, а не соблюдение нормативных актов и положений

К особенностям французской модели менеджмента относятся:

Возможно несколько вариантов ответа

- разрешение конфликтов посредством переговоров и компромиссов
- высокий уровень избегания неопределённости
- отсутствие стремления рисковать
- присутствие стремления рисковать

Английская модель менеджмента характеризуется следующими особенностями:

Возможно несколько вариантов ответа

- карьера и материальное благополучие выступают в качестве основных показателей успеха
- «настоящими мужчинами» называют людей амбициозных, решительных и жестких;
- «настоящий мужчина» - это большой комплимент
- хороший руководитель должен «не советоваться с коллективом», а решать вопросы
- хороший руководитель должен «советоваться с коллективом», а не решать вопросы

К элементам структуры модели менеджмента относятся:

Возможно несколько вариантов ответа

- система найма на работу
- система оплаты труда
- характер принятия решений
- вид корпоративной культуры

Национальная модель менеджмента – это:

- совокупность управленческих отношений на типичном предприятии страны
- совокупность бизнес-моделей типичного предприятия страны
- система управления и корпоративная культура на типичном предприятии страны
- организационная культура и функции управления типичного предприятия страны

Укажите ключевой фактор, который серьезно влияет на культуру китайского менеджмента:

- «семейная идея»
- «идея справедливости»
- «идея коллективизма»

- «идея правил»

Современная японская модель менеджмента направлена на:

- ориентированность на национальные ценности, средства трудовой мотивации, национальные социально-психологические установки
- формирование такой организационно-правовой формы частного предпринимательства, как корпорация
- ориентацию управления на отдельную личность
- ориентацию управления на задачу

Заимствованы из японской практики управления

- совещания- обсуждения
- неформальное времяпровождение на рабочем месте
- кружки качества
- принцип землячеств

Кому наиболее свойственен описанный далее стиль принятия решений «Менеджеры склонны в большей степени сосредотачиваться на будущем, перспективах. Решения принимаются ими быстрее, большую значимость имеет факт принятия решения, чем основательность его обоснования»

- США
- Япония
- Китай
- Германия

Кому наиболее свойственен описанный далее стиль принятия решений

«Менеджеры предпочитают групповое принятие решений и склонны полагаться на других при решении проблемы»

- США
- Япония
- Китай
- Германия

Какой стране наиболее характерен метод принятия решений представленный далее.

«Руководитель больше внимания уделяет непосредственно самому процессу принятия решения. Важно умение правильно поставить вопрос и установить группу специалистов, которые смогут ответить на него более полно и точно.»

- США
- Япония
- Италия
- Голландия

Какой стране наиболее характерен метод принятия решений, представленный далее.«В

процессе рационального решения проблем менеджер заботится не только о самом решении , но и обо всем, что связано с ним и исходит из него. Существует четкая договоренность между работниками относительно определения границ полномочий по принятию решений в пределах, которых они могут действовать, количество этапов определяется самой проблемой»

- США
- Япония
- Китай
- Германия

Какой стране наиболее характерен метод принятия решений представленный далее.

«Процесс принятия решений рассматривается как составная часть процессов планирования и контроля и включает в себя в идеальном случае следующие этапы: идентификация проблемы, добывание информации, оценка действий, принятие решения. Присущ процесс принятия решений на основе консенсуса, что требует обширных подготовительных исследований и зачастую вспомогательных разъяснений»

- США
- Япония
- Китай
- Германия

Какой стране наиболее характерен метод принятия решений представленный далее.

«При процессе принятия решения происходит слияние понятий культуры и процедуры.

Выработка решений происходит «снизу вверх». Процесс основан на принципе разделения риска и ответственности»

- США
- Япония
- Италия
- Германия

Что свойственно американской модели принятия решений

- параллельность мероприятий по реализации плана
- быстрота принятия решений
- длительный срок принятия решений
- активная поддержка исполнителями реализации плана

Что свойственно японской модели принятия решений

- Обеспечение практической реализуемости плана
- удлинение фактических сроков реализации решений по сравнению с плановыми сроками
- большая длительность циклов реализации плана
- быстрота принятия решений

В какой стране наиболее свойственна, описанная далее модель принятия решений «Решение индивидуальное. Учитываются идеи роли. Подчиненные могут быть только исполнителями»

- Швеция
- Англия
- Франция
- Китай

К общеэкономическим факторам формирования российской модели менеджмента относятся:

Возможно несколько вариантов ответа

- спад промышленного и сельскохозяйственного производства
- высокий уровень инфляции
- низкая платежеспособность многих организаций
- низкий уровень инфляции

К достоинствам стиля управления российской компании можно отнести

Возможно несколько вариантов ответа

- принцип централизации управления
- продвижение отечественной продукции
- способы поощрения сотрудников в виде материальных премий
- принцип децентрализации управления

Особенности российского менеджмента, обуславливаемые национальной культурой
Возможно несколько вариантов ответа

- фундаментальность в области образования
- коммуникабельность, общительность
- склонность к спонсорству и благотворительности
- недостаточный уровень образования менеджеров

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме экзамена

| Раздел дисциплины | Вопросы |
|--|---|
| Теоретические основы кросс-культурного менеджмента | <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и факторы кросс-культурного шока 2. Причины нарушения кросс-культурных коммуникаций 3. Особенности кросс-культурных коммуникаций. Определения культуры 4. Структура культуры 5. Функции культуры 6. Вербальные и невербальные коммуникации. 7. Исследование культуры. Социологический подход. 8. Исследование культуры. Культурантропологический подход. 9. Какие компетенции должны быть сформированы для работы в мультикультурной среде 10. Влияние культурных различий на развитие школ управления 11. Влияние национальных культурных особенностей на модели управления компанией 12. Модели корпоративных культур по Т. Дилу и А. Кеннеди; Г. Хофстеде; Дж. Зонненфельду 13. Теории культуры в сравнительном менеджменте: ценностный подход 14. Характеристика низкоконтекстных и высококонтекстных культур 15. Классификация национальных культур по Р. Льюису (моноактивные, полиактивные, реактивные) 16. Характеристика национальных культур по Г. Ховстеде (избежание неопределенности; индивидуализм, коллективизм) 17. Характеристика национальных культур по Г. Ховстеде (иерархическая дистанция; мужская культура, женская культура) 18. Характеристика национальных культур по Ф. Тромпенаарсу 19. Тенденции конвергентного и дивергентного развития национальных культур в современном геоэкономическом пространстве. 20. Факторы формирования стиля руководства: система ценностей и отношение к риску 21. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе 22. Невербальная коммуникация и ее роль в осуществлении межнациональных бизнес-коммуникаций 23. Проблемы осуществления межкультурной коммуникации |
| Технологии кросс-культурного взаимодействия в деловой глобальной среде | <ol style="list-style-type: none"> 24. Практика стимулирования труда в различных странах 25. Концепция евроменеджмента. 26. Характеристика немецкой деловой культуры и стиля управления 27. Особенности немецкой модели менеджмента 28. Французская модель менеджмента 29. Стиль управления и коммуникация и лидерство во французской организации |

| | |
|--|---|
| | <p>30. Британская модель менеджмента</p> <p>31. Стиль принятия решений и профиль британских менеджеров</p> <p>32. Шведская модель менеджмента</p> <p>33. Японская модель менеджмента</p> <p>34. Возможности использования японской модели менеджмента в других странах</p> <p>35. Китайская модель менеджмента.</p> <p>36. Профиль китайского менеджера</p> <p>37. Теория менеджмента США (семь основополагающих теорий)</p> <p>38. Американская модель менеджмента</p> <p>39. Основные тенденции в развитии китайской модели менеджмента</p> <p>40. Российская модель менеджмента</p> <p>41. Основные элементы формирования корпоративной культуры мультинациональной корпорации</p> <p>42. Характеристиках основных базовых ценностей национальных культур по моделям: М.Рокича, А.Маслоу, Г.Оллпорта, Ф.Вернона, Г.Линдсей</p> <p>43. Модели корпоративной культуры «Инкубатор», «Семья», «Управляемая ракета» и «Эйфелева башня».</p> <p>44. Основные модели лидерства и управления в различных странах мира</p> <p>45. Деловой протокол и особенности его соблюдения в различных странах мира</p> <p>46. Особенности принятия управленческих решений в процессе деловых коммуникаций (западная и восточная модели).</p> <p>47. Особенности поведения менеджеров различных стран в проведении деловых переговоров: процедура переговоров; цели на переговорах; отношение к выполнению заключённого контракта.</p> <p>48. Основные этапы и принципы разрешения кросс-культурных конфликтов</p> |
|--|---|

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

| Оценка | Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 4-х балльной системы |
|-----------------------|---|
| «отлично» | Повышенные компетенции УК-5, ПК-1 |
| «хорошо» | Стандартные компетенции УК-5, ПК-1 |
| «удовлетворительно» | Пороговые компетенции УК-5, ПК-1 |
| «неудовлетворительно» | Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне |

Разработчик:

д.э.н проф.кафедры менеджмента

Волкодавова Е.В.

ученая степень, должность, кафедра

подпись

ФИО

