

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени И.Т. ТРУБИЛИНА»

Экономический факультет
Управления и маркетинга



УТВЕРЖДЕНО
Декан
Тюпаков К.Э.
Протокол от 19.05.2025 № 10

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки: Аграрный менеджмент

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Формы обучения: очная, заочная

Год набора (приема на обучение): 2025

Срок получения образования: Очная форма обучения – 2 года
Заочная форма обучения – 2 года 5 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.
в академических часах: 108 ак.ч.

Разработчики:

Доцент, кафедра управления и маркетинга Тубалец А.А.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 952, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Бизнес-аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 25.09.2018 № 592н; "Специалист по процессному управлению", утвержден приказом Минтруда России от 17.04.2018 № 248н; "Специалист по управлению рисками", утвержден приказом Минтруда России от 30.08.2018 № 564н; "Специалист по управлению интеллектуальной собственностью и трансферу технологий", утвержден приказом Минтруда России от 07.09.2020 № 577н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Управления и маркетинга	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Толмачев А.В.	Согласовано	21.04.2025, № 18
2		Руководитель образовательной программы	Сайфетдинов А.Р.	Согласовано	19.05.2025, № 10

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование целостного представления о сущности управления в условиях растущей сложности внешней среды, межкультурного взаимодействия, о природе деловой культуры, ее связи с основными константами и переменными культуры, ее влиянии на модель управления; развитие представлений о существующих различиях в организации экономической жизни и деловом поведении, а также о формах и методах управления персоналом компаний, организаций, проектов.

Задачи изучения дисциплины:

- изучить основные факторы и векторы кросс-культурных различий, формы и методы конкурентной борьбы на международных рынках;;
- приобрести знания об основных типах деловых культур и национальные модели менеджмента;;
- изучить национально-культурные особенности стран мира и влияния на них глобализации;;
- приобрести практические навыки менеджмента в поликультурном бизнесе;;
- овладеть основами методов кросс-культурного взаимодействия..

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-4.3 Демонстрирует интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях

Знать:

УК-4.3/Зн1 Знать: интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях

Уметь:

УК-4.3/Ум1 Уметь: демонстрировать интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях

Владеть:

УК-4.3/Нв1 Владеть: способностью интегративного умения, необходимого для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.1 Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

Знать:

УК-5.1/Зн1 Знать: основы поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

Уметь:

УК-5.1/Ум1 Уметь: адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

Владеть:

УК-5.1/Нв1 Владеть: способностью адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Кросс-культурный менеджмент» относится к обязательной части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 1, Заочная форма обучения - 1.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Первый семестр	108	3	27	1		10	16	81	Зачет
Всего	108	3	27	1		10	16	81	

Заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Первый семестр	108	3	17	1	4	4	8	91	Зачет (4) Контрольная работа
Всего	108	3	17	1	4	4	8	91	

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соотношенные с результатами освоения программы
Раздел 1. Введение в кросс-культурный менеджмент.	47		4	6	37	УК-5.1
Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики.	14		2	2	10	
Тема 1.2. Понятие, сущность и роль национальной культуры в международном бизнесе.	15		1	2	12	
Тема 1.3. Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий.	18		1	2	15	
Раздел 2. Международные коммуникации.	32		4	4	24	УК-5.1
Тема 2.1. Модели коммуникаций в странах мира.	16		2	2	12	
Тема 2.2. Кросс-культурные конфликты.	16		2	2	12	
Раздел 3. Межкультурное воздействие в разных странах.	28		2	6	20	УК-5.1
Тема 3.1. Кросс-культурный менеджмент в России.	13		1	2	10	
Тема 3.2. Кросс-культурный менеджмент в Европе и Азии.	15		1	4	10	
Раздел 4. Зачет.	1	1				УК-5.1
Тема 4.1. Подготовка к промежуточной аттестации.	1	1				
Итого	108	1	10	16	81	

Заочная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соотношенные с результатами освоения программы
----------------------------	-------	---------------------------------	--------------------	----------------------	------------------------	---

	Всё	Вн	Лек	Пра	Сам	Плэ обу рез. про
Раздел 1. Введение в кросс-культурный менеджмент.	42		2	4	36	УК-5.1
Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики.	14		2		12	
Тема 1.2. Понятие, сущность и роль национальной культуры в международном бизнесе.	14			2	12	
Тема 1.3. Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий.	14			2	12	
Раздел 2. Международные коммуникации.	30		2	2	26	УК-5.1
Тема 2.1. Модели коммуникаций в странах мира.	16		2		14	
Тема 2.2. Кросс-культурные конфликты.	14			2	12	
Раздел 3. Межкультурное воздействие в разных странах.	31			2	29	УК-5.1
Тема 3.1. Кросс-культурный менеджмент в России.	13				13	
Тема 3.2. Кросс-культурный менеджмент в Европе и Азии.	18			2	16	
Раздел 4. Зачет.	1	1				УК-5.1
Тема 4.1. Подготовка к промежуточной аттестации.	1	1				
Итого	104	1	4	8	91	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Введение в кросс-культурный менеджмент.

(Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 36ч.; Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 37ч.)

Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики.

(Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)

.

Тема 1.2. Понятие, сущность и роль национальной культуры в международном бизнесе.

(Очная: Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.)

.

Тема 1.3. Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий.

(Очная: Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 15ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.)

.

Раздел 2. Международные коммуникации.

(Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 26ч.; Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 24ч.)

Тема 2.1. Модели коммуникаций в странах мира.

(Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 14ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.)

.

Тема 2.2. Кросс-культурные конфликты.

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.)

.

Раздел 3. Межкультурное воздействие в разных странах.

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 20ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 29ч.)

Тема 3.1. Кросс-культурный менеджмент в России.

(Очная: Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Заочная: Самостоятельная работа - 13ч.)

.

Тема 3.2. Кросс-культурный менеджмент в Европе и Азии.

(Очная: Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 16ч.)

.

Раздел 4. Зачет.

(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Очная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.)

Тема 4.1. Подготовка к промежуточной аттестации.

(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Очная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.)

Сдача зачёта.

6. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Введение в кросс-культурный менеджмент.

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Прочитайте задание и установите соответствие

Установите соответствие элементов с их описанием:

Элементы:

1. Кросс-культурный менеджмент
2. Культура
3. Культурные различия

Описания:

- а. Совокупность ценностей, норм, убеждений, традиций, обычаев и других проявлений человеческой деятельности, которые передаются из поколения в поколение.
- б. Различия в ценностях, нормах, убеждениях, традициях, обычаях и других проявлениях человеческой деятельности между разными культурами.
- в. Процесс, в ходе которого менеджеры осознают влияние культурных различий на бизнес и учатся учитывать эти различия при принятии управленческих решений.

2. Что такое межэтническая напряжённость?

- а) Состояние общества, при котором существует угроза конфликта между различными этническими группами.
- б) Ситуация, когда представители разных этносов не могут договориться о совместных действиях.
- в) Период, когда в обществе нарастает недовольство по отношению к представителям других национальностей.
- г) Временное обострение отношений между этническими общностями.

3. Какие факторы могут привести к возникновению межэтнической напряжённости?

- а) Социально-экономические проблемы.
- б) Политические противоречия.
- в) Культурные различия.
- г) Все вышеперечисленное.

4. Выберите верный вариант ответа

Сравните две страны А и Б по модели Хофстеде. В стране А высокая дистанция власти, а в стране Б — низкая. Что из перечисленного наиболее точно описывает различия между этими странами?

- а) В стране А люди склонны подчиняться авторитету и уважать иерархию, тогда как в стране Б предпочитают более равноправные отношения.
- б) В стране А решения принимаются централизованно, а в стране Б децентрализованно.
- в) В стране А граждане больше беспокоятся о своём социальном статусе, а в стране Б меньше.
- г) Всё вышеперечисленное.

5. Какие факторы могут влиять на кросс-культурное взаимодействие в организации?

- а) Язык и коммуникация.
- б) Ценности и нормы поведения.
- в) Отношение ко времени.
- г) Стиль принятия решений.
- д) Все вышеперечисленные варианты.

6. Установите соответствие элементов с их описанием:

Элементы:

1. Цель кросс-культурного менеджмента
2. Задачи кросс-культурного менеджмента
3. Функции кросс-культурного менеджера

Описания:

- а. Изучение культурных особенностей разных стран и регионов, анализ влияния этих особенностей на бизнес-процессы.
- б. Создание условий для эффективной работы многонациональных команд и организаций.
- в. Управление конфликтами, адаптация сотрудников к новой культурной среде, развитие межкультурной коммуникации.

7. Установите соответствие элементов с их описанием:

Элементы:

1. Культурные ценности
2. Коммуникация
3. Стили управления

Описания:

- а. Обмен информацией между людьми, который может быть вербальным (словесным) или невербальным (жесты, мимика, интонация). В кросс-культурном менеджменте важно учитывать различия в языке, жестах, выражении эмоций и других аспектах коммуникации, чтобы избежать недопонимания и конфликтов.
- б. Способы воздействия на подчинённых, которые могут быть авторитарными (приказы, контроль), демократическими (участие, сотрудничество) или либеральными (самостоятельность, свобода выбора). В разных культурах могут преобладать разные стили управления, что может влиять на эффективность работы команды и удовлетворённость сотрудников.
- в. Правила и нормы поведения, принятые в обществе, которые определяют отношение людей к работе, семье, религии, образованию и другим аспектам жизни. Они могут влиять на то, как люди принимают решения, ведут переговоры, управляют временем и ресурсами.

8. Установите соответствие элементов с их описанием:

Элементы:

1. Этноцентризм
2. Культурный шок
3. Адаптация

Описания:

- а. Стресс, вызванный столкновением с другой культурой, который может проявляться в виде растерянности, тревоги, депрессии, потери аппетита и сна. Это естественный процесс адаптации к новой культурной среде, который можно облегчить с помощью подготовки, изучения языка и обычаев, общения с местными жителями.
- б. Убеждённость в превосходстве своей культуры над другими, которая может привести к предвзятому отношению к представителям других культур, недооценке их способностей и достижений. Это может затруднить межкультурное общение и сотрудничество.
- в. Процесс приспособления к новой культурной среде, который включает в себя изучение языка, обычаев, норм поведения, ценностей и традиций. Адаптация может быть успешной, если человек открыт для нового опыта, готов к изменениям и уважает культурные различия.

9. Выберите правильные ответы из предложенных и обоснуйте их выбор.

Какие подходы к разрешению кросс-культурных конфликтов являются наиболее распространёнными?

- а) компромисс,
- б) сотрудничество,
- в) приспособление,
- г) избегание,
- д) соперничество.

10. Выберите правильные ответы из предложенных и обоснуйте их выбор.

Какие модели межкультурных различий основаны на идее о том, что все культуры можно расположить вдоль одного континуума?

- а) Модель Э. Холла;
- б) Модель Г. Хофстеде;
- в) Модель Ф. Тромпенаарса;
- г) Модель Р. Льюиса;
- д) Модель Ч. Хэмпден-Тернера и Ф. Тромпенаарса.

11. Прочитайте задание и запишите ответ

Что означает «искусственная геттоизация» высшего менеджмента?

12. Прочитайте задание и запишите развернутый ответ

Какое ключевое различие между моноактивными и полиактивными культурами в управлении временем?

Раздел 2. Международные коммуникации.

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Выберите правильные варианты ответа

Какие из приведённых утверждений о кросскультурном менеджменте верны?

- а) Кросскультурный менеджмент изучает поведение людей в организациях с учётом влияния национальной культуры.
- б) Кросскультурный менеджмент — это наука о том, как управлять людьми разных национальностей.
- в) Кросскультурный менеджмент исследует взаимодействие представителей различных культур в деловой среде.
- г) Кросскультурный менеджмент занимается управлением мультикультурными командами.
- д) Кросскультурный менеджмент не имеет практического применения.

2. Выберите правильный вариант ответа

Что такое мотивация?

- а) Процесс, направленный на достижение цели;
- б) Побуждение к действию;
- в) Система стимулов, побуждающих человека к действию;
- г) Способность человека ставить перед собой цели и достигать их.

3. Выберите правильный вариант ответа

Какие компоненты включает мотивационный комплекс?

- а) Потребности, интересы, мотивы, стимулы;
- б) Цели, задачи, планы, действия;
- в) Эмоции, чувства, переживания, настроения;
- г) Знания, умения, навыки, опыт.

4. Выберите правильный вариант ответа

Какие из перечисленных ниже факторов оказывают наибольшее влияние на формирование деловой культуры в коллективе?

- а) стиль руководства;
- б) система мотивации сотрудников;
- в) корпоративная этика;
- г) уровень образования сотрудников;
- д) все вышеперечисленное.

5. Прочитайте задание и установите соответствие.

Установите соответствие элементов с их описанием:

Элементы:

- 1. Американская модель лидерства
- 2. Японская модель лидерства
- 3. Европейская модель лидерства

Описания:

- а. Основана на коллективизме, уважении к старшим и подчинении авторитету, а также на стремлении к гармонии и согласию в коллективе
- б. Характеризуется высокой степенью индивидуализма, ориентацией на личные достижения и успех, а также стремлением к независимости и самостоятельности
- в. Сочетает в себе черты американской и японской моделей лидерства, но при этом имеет свои особенности, связанные с культурными и историческими традициями европейских стран

6. Прочитайте задание и установите соответствие.

Установите соответствие элементов с их описанием:

Элементы:

- 1. Лидерство, основанное на личных качествах и способностях
- 2. Лидерство, ориентированное на достижение целей и задач организации
- 3. Лидерство, сочетающее в себе элементы индивидуализма и коллективизма

Описания:

- а. Япония
- б. США
- в. Европа

7. Прочитайте задание и установите соответствие

Установите соответствие элементов с их описанием:

Элементы:

- 1. Этноцентризм
- 2. Ксенофобия
- 3. Предвззсудки

Описания:

- а. Оценка других культур с точки зрения своей собственной культуры как эталона.
- б. Совокупность негативных представлений и чувств по отношению к чужим этническим группам, их культуре и отдельным представителям.
- в. Устойчивые представления о каких-либо группах людей, которые определяют отношение к ним и могут влиять на поведение.

8. Прочитайте задание и установите соответствие

Установите соответствие элементов с их описанием:

Элементы:

- 1. Эдвард Холл
- 2. Ричард Льюис
- 3. Гарри Триандис

Описания:

- а. Теория высоко- и низкоконтекстуальных культур.
- б. Теория культурной дистанции.
- в. Классификация культур по трём типам: линейно-активные, мультиактивные и реактивные.

9. Прочитайте задание и установите соответствие

Установите соответствие элементов с их описанием:

Элементы:

- 1. Дистанция власти
- 2. Индивидуализм
- 3. Избегание неопределённости

Описания:

- а. степень, с которой люди предпочитают действовать как индивиды, а не как члены какой-либо группы.
- б. уровень угрозы и беспокойства, испытываемых обществом в неструктурированных ситуациях.
- в. степень готовности общества принимать неравенство распределения власти во взаимоотношениях, в учреждениях и организациях.

10. Выберите правильный вариант ответа

Что такое кросс-культурный менеджмент?

- а) Это управление отношениями, возникающими на стыке национальных и организационных культур, а также выявление и использование их потенциала для достижения корпоративных целей;
- б) Это процесс управления людьми разных национальностей в организации;
- в) Это система управления, которая учитывает культурные особенности сотрудников;
- г) Это метод управления, который использует культурные различия для повышения эффективности работы.

11. Выберите правильный вариант ответа

Какие факторы международного контекста влияют на построение системы управления персоналом?

- а) глобализация экономики;
- б) развитие информационных технологий;
- в) культурные различия между странами;
- г) политические изменения в мире.

д) всё вышеперечисленное.

12. Выберите правильный вариант ответа

Как международный контекст влияет на систему мотивации персонала?

- а) через национальные особенности и ценности;
- б) через глобальные тенденции в экономике;
- в) через международные стандарты труда;
- г) через политические события в мире.

13. Выберите правильный вариант ответа

Что такое мотивация в контексте управления персоналом?

- а) Процесс стимулирования сотрудников к достижению целей организации.
- б) Система вознаграждений и наказаний для повышения производительности труда.
- в) Совокупность факторов, побуждающих работников к действию.
- г) Все вышеперечисленное.

14. Прочитайте задание и установите соответствие

Установите соответствие между типом карьеры и его описанием

- 1. Карьера «трамплин»
- 2. Карьера «лестница»
- 3. Карьера «змея»

а. предусматривает, что каждая ступенька служебной карьеры представляет собой определенную должность, которую работник занимает фиксированное время, например, не более 5 лет. Такого срока достаточно для того, чтобы войти в новую должность и проработать с полной отдачей. С ростом квалификации, творческого потенциала и производственного опыта руководитель или специалист поднимается по служебной лестнице. Каждую новую должность работник занимает после повышения квалификации.

б. наиболее характерна для руководителей периода застоя в экономике, когда многие должности в центральных органах и на предприятиях занимались одними людьми по 20-25 лет. С другой стороны, данная модель является типичной для специалистов и служащих, которые не ставят перед собой целей продвижения по службе. В силу ряда причин: личных интересов, невысокой загрузки, хорошего трудового коллектива, приобретенной квалификации - работников вполне устраивает занимаемая должность, и они готовы оставаться в ней до ухода на пенсию.

в. Эта модель пригодна для руководителя и специалиста. Она предусматривает горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую путем назначения с занятием каждой непродолжительное время (1-2 года). Например, мастер после обучения в школе менеджеров работает последовательно диспетчером, технологом и экономистом, а затем назначается на должность начальника цеха

15. Прочитайте задание и установите соответствие

Соотнесите типы деловой карьеры и их определения:

- 1. Вертикальная карьера
- 2. Горизонтальная карьера
- 3. Ступенчатая карьера
- 4. Скрытая (центростремительная) карьера

Определения:

а) тип карьеры наименее очевидный для окружающих, предполагающий движение к ядру, к руководству организации. Скрытая карьера доступна ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации.

б) тип карьеры, который предполагает перемещение в другую функциональную область, расширение и усложнение задач или смену служебной роли в рамках одного уровня структурной иерархии, сопровождаемые увеличением оплаты труда.

в) тип карьеры, совмещающий элементы вертикальной и горизонтальной карьеры. Ступенчатая карьера встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.

г) предполагает подъем с одной ступени структурной иерархии на другую. Происходит повышение в должности, и сопровождается ростом оплаты труда.

16. Прочитайте задание и установите соответствие.

Установите соответствие между типами власти и их характеристиками:

Типы власти:

1. Законная
2. Принудительная
3. Поощрительная
4. Референтная

Характеристика:

- А. Вознаграждение поведения подчиненных, контроль распределения благ
- Б. Оказание влияния на других благодаря высокому служебному положению
- В. Власть, основанная на харизме
- Г. Способность личность наказывать исполнителей за неподчинение

17. Выберите верный вариант ответа

Что является основой создания недискриминационной среды в обществе?

- а) уважение к различиям;
- б) соблюдение прав человека;
- в) борьба с предрассудками;
- г) всё вышеперечисленное.

18. Прочитайте задание и запишите развернутый ответ

Какой параметр по Хофстеде отражает степень, в которой общество избегает неопределённости?

19. Прочитайте задание и запишите развернутый ответ

Что такое стратегия «культурной интервенции» в разрешении межкультурных конфликтов?

20. Прочитайте задание и выберите правильные варианты ответов, обоснуйте выбор

Какие из перечисленных факторов, могут являться причинами нарушения коммуникаций в международной компании?

- а) Искусственная геттоизация высшего менеджмента.
- б) Различия в восприятии времени между моноактивными и полиактивными культурами.
- в) Применение стратегии культурной интервенции.
- г) Плохое знание иностранного языка и низкая квалификация переводчиков.
- д) Использование электронной почты для деловой переписки.
- е) Разница в восприятии контекста между высшим и средним звеном менеджмента.

21. Прочитайте задание, выберите правильные ответы и обоснуйте их

Выберите все верные утверждения, касающиеся культурных измерений по модели Хофстеде:

- а) Высокий показатель дистанции власти означает, что в обществе ожидается и принимается неравное распределение власти.
- б) В культурах с высоким уровнем индивидуализма люди в первую очередь заботятся о благополучии своей семьи и ближайшего окружения.
- в) Культуры с низким уровнем избегания неопределённости более терпимо относятся к нововведениям и риску.
- г) Маскулинные культуры делают акцент на конкуренции, достижениях и материальном успехе.
- д) В культурах с долгосрочной ориентацией ценятся традиции, стабильность и уважение к прошлому.
- у) Страны с высоким показателем индულгентности склонны к сдержанности, строгим социальным нормам и ограничению удовольствий.

Раздел 3. Межкультурное воздействие в разных странах.

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Выберите правильные ответы из предложенных и обоснуйте их выбор.

Какие из приведённых утверждений о кросскультурном менеджменте верны?

- а) Кросскультурный менеджер должен обладать навыками межкультурной коммуникации.
- б) Кросскультурному менеджеру необходимо учитывать культурные особенности при принятии решений.
- в) Кросскультурные менеджеры работают только в международных компаниях.
- г) Кросскультурный менеджмент не имеет практического применения.
- д) Кросскультурный менеджмент изучает влияние культурных различий на поведение людей и организаций в процессе управления.

2. Выберите правильные ответы из предложенных и обоснуйте их выбор.

Какие из приведённых утверждений о теории моноактивных, полиактивных и реактивных культур верны?

- а) Представители моноактивной культуры выполняют задачи последовательно, одну за другой.
- б) Полиактивные культуры характеризуются гибким отношением ко времени.
- в) Реактивные культуры ориентированы на диалог и поиск гармонии.
- г) В реактивных культурах принято избегать конфронтации.
- д) Все вышеперечисленные варианты.

3. Прочитайте задание и установите соответствие.

По каким параметрам Г. Хофштеде сравнивал организационные культуры компаний в различных странах?

- а) Отношение к власти.
- б) Отношение к неопределённости.
- в) Мужественность и женственность.

4. Прочитайте задание и укажите последовательность действий.

Укажите порядок ликвидации юридического лица:

- а) подготовка всех необходимых документов;
- б) консультации на протяжении всего процесса ликвидации
- в) подача документов в гос. органы
- г) разработка плана ликвидации
- д) получение свидетельства о прекращении деятельности юридического лица

5. Прочитайте задание и укажите последовательность действий.

Установите последовательность этапов принятия управленческих решений исходя из имеющихся ресурсов:

- а. Выбор и внедрение решения
- б. Сбор и анализ данных
- в. Мониторинг и контроль выполнения
- г. Формулирование проблемы
- д. Разработка альтернатив
- е. Оценка альтернатив и принятие решения

6. Прочитайте задание и установите соответствие

Сопоставьте методы принятия управленческих решений с их описанием:

- 1) Метод проб и ошибок
- 2) Интуитивный метод
- 3) Метод экспертных оценок
- 4) Аналитический метод
- 5) Метод моделирования

Определения:

- а) Основан на систематическом анализе информации, использовании математических моделей и алгоритмов для выбора наилучшего решения.
- б) Предполагает выбор решения на основе опыта, знаний и интуиции руководителя.
- в) Заключается в последовательных пробах различных вариантов решения, выборе наиболее успешного и отказе от менее эффективных.
- г) Используется для получения оценок от специалистов в различных областях, что позволяет учесть субъективные факторы и риски.

д) Позволяет моделировать различные ситуации, прогнозировать результаты реализации решений и оценивать их эффективность.

7. Выберите правильный вариант ответа и обоснуйте свой выбор

Какие из перечисленных характеристик относятся к модели межкультурных различий, предложенной Ф. Клукхоном и Ф. Стродтбеком?

- а) Культурные различия определяются через отношение к природе, времени, пространству, деятельности, межличностным отношениям и другим культурным ценностям.
- б) Культура рассматривается как система ценностей, установок и убеждений, которые определяют поведение людей в обществе.
- в) Модель включает в себя шесть основных параметров, по которым можно сравнить культуры: отношение к природе, отношение ко времени, отношение к деятельности, социальные отношения, отношение к власти и отношение к общению.
- г) Все ответы верны.
- д) Верны только ответы а) и б).

8. Выберите правильный вариант ответа и обоснуйте свой выбор

Какие параметры модели Ф. Клукхона и Ф. Стродтбека связаны с отношением к природе?

- а) Отношение к природе как к источнику ресурсов или как к чему-то, что нужно беречь.
- б) Отношение ко времени как к линейному или циклическому процессу.
- в) Отношение к деятельности как к способу достижения целей или как к самооценности.
- г) Социальные отношения как основанные на индивидуализме или коллективизме.
- д) Отношение к власти как к иерархической структуре или как к равноправию.
- е) Отношение к общению как к формальному или неформальному процессу.
- ж) Все ответы верны.
- з) Верны ответы а), б) и г).

9. Выберите правильный вариант ответа и обоснуйте свой выбор

Какие характеристики относятся к культуре с высоким контекстом?

- а) Информация передаётся через невербальные средства общения, такие как жесты, мимика и тон голоса.
- б) Большое значение придаётся личным отношениям и статусу.
- в) Решения принимаются на основе интуиции и опыта.
- г) Всё перечисленное верно.
- д) Верно только а).

10. Выберите правильный вариант ответа и обоснуйте свой выбор

Какие характеристики относятся к культуре с низким контекстом?

- а) Информация передаётся преимущественно через вербальные средства.
- б) Личные отношения и статус не имеют большого значения.
- в) Решения основываются на логике и фактах.
- г) Всё перечисленное верно.
- д) Верно только б).

11. Прочитайте задание и укажите последовательность

Расположите в хронологическом порядке последовательность этапов саморазвития

- А. Формирование профессиональной направленности
- Б. Профессиональное самоопределение
- В. Формирование профессиональной компетенции
- Г. Становление конкурентоспособного профессионала

12. Прочитайте задание и укажите последовательность.

Расположите карьерный рост сотрудника, имеющим карьеру типа «трамплин»

- а. Начальник смены
- б. Начальник цеха
- в. Мастер
- г. Стажер

13. Прочитайте задание и установите соответствие.

Установите соответствие между факторами саморазвития и их характеристиками:

Факторы саморазвития:

1. Самопознание
2. Самодисциплина
3. Мотивация
4. Целеполагание
5. Критическое мышление
6. Обучение
7. Коммуникация

Характеристики:

- а) Способность объективно анализировать информацию, выявлять ошибки и находить решения.
- б) Процесс осознания своих способностей, ценностей, интересов и целей.
- в) Умение эффективно взаимодействовать с другими людьми, строить взаимовыгодные отношения.
- г) Способность ставить перед собой достижимые цели и планировать шаги для их реализации.
- д) Сила воли, позволяющая контролировать свои действия и привычки, добиваться поставленных целей.
- е) Внутренняя потребность в росте, обучении, достижении новых вершин.
- ж) Процесс получения новых знаний и навыков, расширения своих возможностей.

14. Прочитайте задание и запишите развернутый ответ

Как называется принцип китайской философии управления, который подразумевает установление «правильного порядка вещей»? Согласно которому управление начинается с устранения хаоса и установления соответствия между названиями и реальностью.

15. Прочитайте задание и запишите развернутый ответ

Какой фактор в японской системе управления служит сильным стимулом к долгосрочной приверженности компании и почему?

16. Прочитайте задание, выберите правильные ответы, обоснуйте выбор

Международная компания создаёт совместную команду из сотрудников из Германии, Японии, Бразилии и Индии для реализации проекта. Какие из перечисленных подходов помогут минимизировать культурные конфликты и повысить эффективность командной работы?

Выберите все подходящие варианты:

- а) Назначить одного лидера из страны головного офиса, чтобы обеспечить единообразие в управлении.
- б) Провести тренинг по межкультурной коммуникации перед началом проекта.
- в) Установить чёткие сроки и регулярные отчёты, но оставить гибкость в способах достижения целей.
- г) Поощрять открытую критику и дискуссии на всех встречах для выявления лучших решений.
- д) Учитывать разные стили восприятия времени: монохронный (последовательный) и полихронный (одновременный).
- е) Использовать только письменную коммуникацию, чтобы избежать недопонимания из-за различий в устных акцентах.

17. Прочитайте задание, выберите правильные ответы, обоснуйте выбор

Российская компания запускает совместный проект с партнёрами из Нидерландов, Саудовской Аравии и Таиланда. При планировании коммуникации и управления проектом важно учитывать культурные различия по модели Тромпенаарса.

Какие из следующих утверждений верно отражают особенности культурных измерений

Тромпенаарса и их влияние на деловое взаимодействие?

Выберите все правильные варианты:

- а) В Нидерландах преобладает универалистский подход — правила и контракты важнее личных отношений.
- б) Саудовские партнёры, скорее всего, придерживаются особистой (специфической) ориентации — они чётко разделяют рабочие и личные сферы.
- в) В Таиланде стиль коммуникации, вероятно, будет неявным (контекстным), и многое будет зависеть от невербальных сигналов и положения собеседника.
- г) Российская сторона, как правило, склонна к внутреннему контролю — считает, что успех зависит от усилий команды, а не от внешних обстоятельств.
- д) В культурах с ориентацией на будущее (например, в Саудовской Аравии) важнее соблюдение традиций, чем планирование инноваций.
- е) В Нидерландах и России преобладает последовательное восприятие времени (monochronic), что способствует строгому соблюдению графиков.

Раздел 4. Зачет.

Форма контроля/оценочное средство:

Вопросы/Задания:

.

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Первый семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: УК-5.1 УК-4.3

Вопросы/Задания:

1. Понятие стратегии достижения поставленной цели в управлении
2. Сущность менеджмента. Содержание понятия "менеджмент"
3. Эволюция управленческой мысли
4. Развитие менеджмента в России
5. Особенности менеджмента на рубеже XX и XXI веков
6. Основные положения школы научного управления.
7. Классическая (административная) школа управления.
8. Школа психологии и человеческих отношений.
9. Сущность организации управления. Системный подход к организации управления
10. Адаптивные орг. структуры управления: виды, особенности, условия применения
11. Дивизиональная структура управления, ее преимущества и недостатки
12. Функции управления: их сущность, состав и значение в системе менеджмента

13. Планирование как функция менеджмента.
14. Значение и место функции координации в процессе управления.
15. Мотивация как функция управления.
16. Взаимосвязь групповой сплоченности и групповой производительности.
17. Условия эффективной работы группы.
18. Групповые нормы и формирование организационного поведения.
19. Команда и ее признаки. Различие между командой и группой.
20. Конфликты в контексте организационного поведения. Конфликт интересов и его влияние на организационное поведение
21. Методы разрешения и предупреждения организационных конфликтов.
22. Преодоление межгрупповых трудовых конфликтов.
23. Причины возникновения и профилактика межгрупповых конфликтов.
24. Медиация в межгрупповых конфликтах как средство их разрешения.
25. Сущность лидерства в формировании организационного поведения организации
26. Различные модели лидерства.
27. Трансформационное лидерство.
28. Вовлекающее лидерство. Лидерство и коучинг.
29. Лидерство и медиация.
30. Теории поведения личности в организации.
31. Жизненный цикл сотрудников организации и стратегия развития организации
32. Особенности поведения различных типов личности в организации.
33. Формы и виды оценки работника организации, групповой и индивидуальный аспекты оценки
34. Мотивация персонала: формы, методы, особенности на различных этапах развития организации
35. Планирование и реализации карьеры работников.

36. Виды социальных и профессиональных интересов деятельности менеджера
37. Оценка особенностей поведения и мнения (включая критическое) людей, с которыми работает менеджер
38. Методика, позволяющая развить способность обосновать и критически оценить различные методы управления организацией
39. Социально-психологические методы управления: их сущность, значение, способы реализации
40. Трудовой коллектив как субъект и объект управления. Признаки, функции, структура и задачи трудового коллектива
41. Психологический анализ и оценка личности работника. Свойства личности менеджера
42. Содержательные теории мотивации.
43. Процессуальные теории мотивации.
44. Сущность и роль управленческих решений; их классификация, требования к управленческим решениям
45. Динамика менеджмента. Этапы процесса управления.
46. Принятия решений в условиях неопределенности и риска.
47. Принятие решений в условиях определенности.
48. Информационное обеспечение менеджмента.
49. Формальные и неформальные группы, их характеристика.
50. Характеристика основных теорий лидерства.
51. Формы власти и способы ее реализации.
52. Влияние в организации. Формы влияния.
53. Стил управления, сравнительная характеристика авторитарного, демократического и либерального стилей
54. Личность как объект управления. Необходимость изучения и понимания основных сторон человеческой личности при руководстве людьми
55. Конфликты в менеджменте. Виды конфликтов.
56. Понятие стратегии достижения поставленной цели в управлении.

57. Эволюция управленческой мысли.
58. Мотивация как функция управления.
59. Адаптивные орг. структуры управления: виды, особенности, условия применения
60. Особенности менеджмента на рубеже XX и XXI веков.

Заочная форма обучения, Первый семестр, Зачет
Контролируемые ИДК: УК-5.1 УК-4.3

Вопросы/Задания:

1. Понятие стратегии достижения поставленной цели в управлении.
2. Сущность менеджмента. Содержание понятия «менеджмент».
3. Эволюция управленческой мысли.
4. Развитие менеджмента в России.
5. Особенности менеджмента на рубеже XX и XXI веков.
6. Основные положения школы научного управления.
7. Классическая (административная) школа управления.
8. Школа психологии и человеческих отношений.
9. Сущность организации управления. Системный подход к организации управления
10. Адаптивные орг. структуры управления: виды, особенности, условия применения
11. Дивизиональная структура управления, ее преимущества и недостатки
12. Функции управления: их сущность, состав и значение в системе менеджмента
13. Планирование как функция менеджмента.
14. Значение и место функции координации в процессе управления.
15. Мотивация как функция управления.
16. Взаимосвязь групповой сплоченности и групповой производительности.
17. Условия эффективной работы группы.
18. Групповые нормы и формирование организационного поведения.
19. Команда и ее признаки. Различие между командой и группой.

20. Конфликты в контексте организационного поведения. Конфликт интересов и его влияние на организационное поведение
21. Методы разрешения и предупреждения организационных конфликтов.
22. Преодоление межгрупповых трудовых конфликтов.
23. Причины возникновения и профилактика межгрупповых конфликтов.
24. Медиация в межгрупповых конфликтах как средство их разрешения.
25. Сущность лидерства в формировании организационного поведения организации
26. Различные модели лидерства.
27. Трансформационное лидерство.
28. Вовлекающее лидерство. Лидерство и коучинг.
29. Лидерство и медиация.
30. Теории поведения личности в организации.
31. Жизненный цикл сотрудников организации и стратегия развития организации
32. Особенности поведения различных типов личности в организации.
33. Формы и виды оценки работника организации, групповой и индивидуальный аспекты оценки
34. Мотивация персонала: формы, методы, особенности на различных этапах развития организации
35. Планирование и реализации карьеры работников.
36. Виды социальных и профессиональных интересов деятельности менеджера
37. Оценка особенностей поведения и мнения (включая критическое) людей, с которыми работает менеджер
38. Методика, позволяющая развить способность обосновать и критически оценить различные методы управления организацией
39. Социально-психологические методы управления: их сущность, значение, способы реализации
40. Трудовой коллектив как субъект и объект управления. Признаки, функции, структура и задачи трудового коллектива

41. Психологический анализ и оценка личности работника. Свойства личности и их характеристика. Личность менеджера

42. Содержательные теории мотивации

43. Процессуальные теории мотивации.

44. Сущность и роль управленческих решений; их классификация, требования к управленческим решениям

45. Динамика менеджмента. Этапы процесса управления.

46. Принятия решений в условиях неопределенности и риска.

47. Принятие решений в условиях определенности.

48. Информационное обеспечение менеджмента.

49. Формальные и неформальные группы, их характеристика.

50. Характеристика основных теорий лидерства.

51. Формы власти и способы ее реализации.

52. Влияние в организации. Формы влияния.

53. Стил управления, сравнительная характеристика авторитарного, демократического и либерального стилей

54. Личность как объект управления. Необходимость изучения и понимания основных сторон человеческой личности при руководстве людьми

55. Конфликты в менеджменте. Виды конфликтов.

56. Понятие стратегии достижения поставленной цели в управлении.

57. Эволюция управленческой мысли.

58. Мотивация как функция управления.

59. Адаптивные орг. структуры управления: виды, особенности, условия применения

60. Особенности менеджмента на рубеже XX и XXI веков.

Заочная форма обучения, Первый семестр, Контрольная работа
Контролируемые ИДК: УК-5.1 УК-4.3

Вопросы/Задания:

1. Самостоятельная работа студентов может быть выполнена с помощью материалов, размещенных на портале поддержки Moodle

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Долятовский, В.А. Кросс-культурный менеджмент: Учебное пособие / В.А. Долятовский. - 1 - Ростов-на-Дону: Ростовский Государственный Экономический Университет (РГЭУ, бывший РИНХ), 2019. - 224 с. - 978-5-7972-2650-5. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.ru/cover/2211/2211656.jpg> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке
2. Кёппль, О. И. Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие / О. И. Кёппль. - Кросс-культурный менеджмент - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 112 с. - 978-5-4486-0119-4. - Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/70266.html> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке
3. Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие / Д. В. Запорожец, А. В. Назаренко, Д. С. Кенина, [и др.] - Кросс-культурный менеджмент - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. - 87 с. - 2227-8397. - Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/92982.html> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке
4. ЧЕРЕПУХИН Т. Ю. Кросс-культурный менеджмент: учеб. пособие / ЧЕРЕПУХИН Т. Ю., Иванова И. Г. - Краснодар: КубГАУ, 2022. - 110 с. - 978-5-91692-969-0. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=12203> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке
5. ЗЕЛИНСКАЯ М.В. Кросс-культурный менеджмент: учеб. пособие / ЗЕЛИНСКАЯ М.В., Коваленко Л.В.. - Краснодар: КубГАУ, 2021. - 187 с. - 987-5-907516-11-3. - Текст: непосредственный.

Дополнительная литература

1. Кросс-культурный менеджмент: учебник / Е. П. Костенко, С. В. Бутова, И. П. Маличенко, [и др.] - Кросс-культурный менеджмент - Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2021. - 304 с. - 978-5-9275-3986-4. - Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/121911.html> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке
2. САЕНКО И. И. Кросс-культурный менеджмент: метод. указания / САЕНКО И. И.. - Краснодар: КубГАУ, 2021. - 17 с. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=9793> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке
3. Голоусова, Е. С. Кросс-культурный менеджмент = Cross-cultural management: учебное пособие / Е. С. Голоусова. - Кросс-культурный менеджмент = Cross-cultural management - Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2017. - 76 с. - 978-5-7996-2189-6. - Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/106399.html> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке
4. Кросс-культурный менеджмент: учеб. пособие / ГОРЛОВ Д. М, Коваленко Л. В.. - Краснодар: КубГАУ, 2023. - 114 с. - 978-5-907757-07-3. - Текст: непосредственный.
5. КОВАЛЕНКО Л. В. Кросс-культурный менеджмент: метод. указания / КОВАЛЕНКО Л. В.. - Краснодар: КубГАУ, 2022. - 23 с. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11431> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <https://znanium.com/> - Znanium.com

Ресурсы «Интернет»

1. <http://www.iprbookshop.ru/> - IPRbook
2. <https://edu.kubsau.ru/> - Образовательный портал КубГАУ
3. <http://e.lanbook.com/> - Издательство «Лань»

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

- обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;
- фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы;
- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;
- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- 1 Microsoft Windows - операционная система.
- 2 Microsoft Office (включает Word, Excel, Power Point) - пакет офисных приложений.

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

- 1 Гарант - правовая, <https://www.garant.ru/>
- 2 Консультант - правовая, <https://www.consultant.ru/>
- 3 Научная электронная библиотека eLibrary - универсальная, <https://elibrary.ru/>

Доступ к сети Интернет, доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Университет располагает на праве собственности или ином законном основании материально-техническим обеспечением образовательной деятельности (помещениями и оборудованием) для реализации программы бакалавриата, специалитета, магистратуры по Блоку 1 "Дисциплины (модули)" и Блоку 3 "Государственная итоговая аттестация" в соответствии с учебным планом.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", как на территории университета, так и вне его. Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды могут быть созданы с использованием ресурсов иных организаций.

Учебная аудитория

302эк

- 0 шт.

доска 100*150 см магнитно-маркерная В1211 - 0 шт.

парты - 0 шт.

Стул 530x570x815 мм каркас металлический черный обивка ткань черного цвета - 0 шт.

305эк

- 0 шт.

доска 100*150 см магнитно-маркерная В1211 - 1 шт.

стол компьютерный - 14 шт.

стул - 28 шт.

Лекционный зал

312эк

видеопроектор LCD (1500) - 0 шт.

парты - 0 шт.

трибуна мультимедийная - 0 шт.

9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

Учебная работа по направлению подготовки осуществляется в форме контактной работы с преподавателем, самостоятельной работы обучающегося, текущей и промежуточной аттестаций, иных формах, предлагаемых университетом. Учебный материал дисциплины структурирован и его изучение производится в тематической последовательности. Содержание методических указаний должно соответствовать требованиям Федерального государственного образовательного стандарта и учебных программ по дисциплине. Самостоятельная работа студентов может быть выполнена с помощью материалов, размещенных на портале поддержки Moodle.

Методические указания по формам работы

Лекционные занятия

Передача значительного объема систематизированной информации в устной форме достаточно большой аудитории. Дает возможность экономно и систематично излагать учебный материал. Обучающиеся изучают лекционный материал, размещенный на портале поддержки обучения Moodle.

Практические занятия

Форма организации обучения, проводимая под руководством преподавателя и служащая для детализации, анализа, расширения, углубления, закрепления, применения (или выполнения) разнообразных практических работ, упражнений) и контроля усвоения полученной на

лекциях учебной информации. Практические занятия проводятся с использованием учебно-методических изданий, размещенных на образовательном портале университета.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением зрения:

- устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;

- с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.;

- при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением слуха:

- письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;

- с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;

- при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением опорно-двигательного аппарата:

- письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;

- устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;

- с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченными в передвижении и др.

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ.

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

- предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;

- возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;

- увеличение продолжительности проведения аттестации;

- возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АОПОП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями зрения:

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскостную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
- использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с интерактивной доской;
- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;
- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;
- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями опорно-двигательного аппарата (маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей):

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания в них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие

обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие):

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскпечатную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимообратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; чёткость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);
- чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);
- соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);
- минимизация внешних шумов;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания):

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме

- (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы;
 - стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
 - наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.

10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)

Дисциплина Кросс-культурный менеджмент ведётся в соответствии с календарным учебным планом и расписанием занятий по неделям. Темы проведения занятий определяются тематическим планом рабочей программы дисциплины.