

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

Факультет управления
Менеджмента



УТВЕРЖДЕНО
Декан
Кудряков В.Г.
протокол от 28.04.2025 № 8

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

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки: Менеджмент организации

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Форма обучения: очная

Год набора (приема на обучение): 2025

Срок получения образования: 2 года

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

Разработчики:

Доцент, кафедра менеджмента Коваленко Л.В.

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 работе с инвестиционными проектами", утвержден приказом Минтруда России от 16.04.2018 № 239н; "Специалист по процессному управлению", утвержден приказом Минтруда России от 17.04.2018 № 248н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1		Председатель методической комиссии/совет а	Нестеренко М.А.	Согласовано	22.04.2025, № 4

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование навыков формирования кросс-культурной среды в процессе управленческой деятельности

Задачи изучения дисциплины:

- получение навыков объяснения особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, с учетом опоры на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей;
- овладение навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач;
- формирование навыков применения методов и приемов управления персоналом в условиях трансформации социальных систем;
- формирование умений определять направления управления персоналом и осуществления кадрового аудита с учетом социокультурных особенностей трудового коллектива.

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-4.1 Демонстрирует интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей т.д.)

Знать:

УК-4.1/Зн1 Интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов на английском языке (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.)

Уметь:

УК-4.1/Ум1 Демонстрировать интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов на английском языке (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.)

Владеть:

УК-4.1/Нв1 Способностью интегративного умения, необходимого для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов на английском языке (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.)

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

Знать:

УК-4.3/Зн1 Интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях на английском языке

Уметь:

УК-4.3/Ум1 Демонстрировать интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях на английском языке

Владеть:

УК-4.3/Нв1 Способностью интегративного умения, необходимого для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях на английском языке

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 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 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 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): 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

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	33	1		18	14	75	Зачет
Всего	108	3	33	1		18	14	75	

5. Содержание дисциплины (модуля)

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

		гактная	я	гия	абота	ьтаты	нные с	ния
--	--	---------	---	-----	-------	-------	--------	-----

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная конл работа	Лекционные занятия	Практические занят	Самостоятельная ра	Планируемые резул обучения, соотнесет результатами освое программы
Раздел 1. Управление кросс-культурными различиями в деловой среде	58		10	8	40	УК-4.1
Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы	14		2	2	10	
Тема 1.2. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	14		2	2	10	
Тема 1.3. Концепция деловой культуры в международной системе координат	16		4	2	10	
Тема 1.4. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	14		2	2	10	
Раздел 2. Поведение и мотивация в кросс-культурном пространстве	50	1	8	6	35	УК-5.1
Тема 2.1. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	19		4	2	13	
Тема 2.2. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	15		2	2	11	
Тема 2.3. Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресурсами в международном контексте	16	1	2	2	11	
Итого	108	1	18	14	75	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Управление кросс-культурными различиями в деловой среде

(Лекционные занятия - 10ч.; Практические занятия - 8ч.; Самостоятельная работа - 40ч.)

*Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы
(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)*

1. Понятие и сущность кросс-культурного менеджмента.
2. Специфика современного кросс-культурного менеджмента
3. Проблемы реализации кросс-культурного менеджмента

*Тема 1.2. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями
(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)*

1. Характеристика межэтнической напряженности и ее причины
2. Принципы создания недискриминационной среды взаимодействия
3. Приемы социально-культурной стабилизации трудового коллектива

*Тема 1.3. Концепция деловой культуры в международной системе координат
(Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)*

1. Понятие и сущность деловой культуры
2. Деловая культура в системе управления персоналом организации
3. Приемы и методы развития деловой культуры.
4. Исследование передового опыта формирования деловой культуры личности и коллектива

Тема 1.4. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений

(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)

1. Основные характеристики национальной культуры.
2. Роль национальной культуры в формировании трудовых коллективов.
3. Личность в системе национальной культуры
4. Учет особенностей национальной культуры в системе управления персоналом и кадрового аудита

Раздел 2. Поведение и мотивация в кросс-культурном пространстве

(Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Лекционные занятия - 8ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 35ч.)

Тема 2.1. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте

(Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 13ч.)

1. Особенности кросс-культурных коммуникаций.
2. Формирование международных кросскультурных коммуникационных систем.
3. Приемы кросс-культурного делового общения.

Тема 2.2. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте

(Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 11ч.)

1. Алгоритм формирования корпоративной культуры.
2. Влияние национальной культуры на специфику корпоративных культур организаций.
3. Понятие менталитета и его роль в формировании корпоративной культуры

Тема 2.3. Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресурсами в международном контексте

(Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 11ч.)

1. Понятие мотивации и мотивационного комплекса.
2. Роль международного контекста в построении систем управления персоналом

6. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Управление кросс-культурными различиями в деловой среде

1. Прочитайте текст и установите соответствие

Концепция кросс-культурного менеджмента предполагает наличие трех групп ресурсов. Установите соответствие между наименованием группы ресурсов и его характеристикой

А) "Зеленые" ресурсы

Б) "Желтые" ресурсы

В) "Красные" ресурсы

1. Медленно возобновляемые, относительно ограниченные

2. Невозобновляемые, критически ограниченные

3. Практически неограниченные, быстро возобновляемые

2. Установите соответствие между наименованием технологии кросс-культурного менеджмента и ее характеристикой

А) Особые ритуалы.

Б) «Кнут и пряник».

В) Разделение на части.

1. Возможно замотивировать себя и подчиненных обещанием награды за достижения цели. Это может быть банкет, денежная премия, коллективное мероприятие. Также можно применять и негативные последствия недостаточно эффективной работы и постоянно напоминать о них.

2. Решиться начать сложную и объемную работу непросто. Однако задачу наверняка можно упростить – разделить на несколько пунктов и переходить от простых к сложным постепенно

3. Проведение процедур, позволяющих настроиться на рабочий лад и преодолеть прокрастинацию

3. Прочитайте текст и установите соответствие

В моноактивных и полиактивных культурах существует различное представление о времени. Сопоставьте точку зрения и ее характеристику.

А) Время как ресурс

Б) Время с философской точки зрения

В) Время с точки зрения управления

1. Сакральное, космическое понятие, отождествляемое с вечностью и «широким» движением

2. Возможность для осуществления профессиональной деятельности, саморазвития, самосовершенствования и т. д.

3. Объект управления для руководителя

4. Прочитайте текст и установите соответствие

А) Платон

Б) Аристотель

В) Демокрит

1. Время – понятие космическое

2. Время связано с движением атомов

3. Время существовало вечно

5. Прочитайте текст и установите соответствие

А) Культура

Б) Деловая культура

1. Система формальных и неформальных правил и норм поведения, обычаев, традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников, стиля руководства и т.д. в организационных структурах различных уровней

2. Системная, разноплановая категория, которая включает в себя экономическую, правовую, политическую, деловую и прочие виды (подсистемы) культуры

6. Прочитайте текст и установите соответствие

Все предлагаемые методы самооценки в самоменеджменте можно разделить на несколько групп. Установите соответствие между методом самооценки и его характеристикой.

А) Самодиагностика

Б) Самонаблюдение

В) Эксперимент

1. Процедура, выполняемая для поддержки, опровержения или подтверждения гипотезы при самооценке
2. Процесс самостоятельной постановки диагноза на основе самомониторинга
3. Наблюдение за собой и особенностями своего поведения

7. Прочитайте текст и установите соответствие

А) Универсалистской подход

Б) Экономико-кластерный подход

В) Культурно-кластерный подход

1. Признает различия национальных культур, но не признает важность их учета при ведении международного бизнеса. Объясняет наличие общих черт и различий в национальных системах менеджмента достигнутым уровнем экономического развития.
2. Базируется на признании многогранного влияния национальной культуры на менеджмент и бизнес, необходимости учета этого влияния и использования преимуществ межкультурного взаимодействия для повышения эффективности международной деятельности компании
3. Основан на том, что все люди более или менее одинаковы, базовые процессы общие для всех. Все культуры также в своей основе одинаковы и не могут существенно влиять на эффективность ведения бизнеса

8. Прочитайте текст и установите соответствие

А) Культура принадлежности

Б) Культура силы

В) Культура порядка

1. Важна принадлежность к миру сильных, умение выигрывать в соперничестве.
2. Потребность в работе согласно правилам и необходимость накопления базы знаний
3. Свойственна молодым компаниям с небольшим коллективом. Ключевая идея: быть вместе и помогать.

9. Прочитайте текст и установите соответствие

А) Культура успеха

Б) Культура согласия –.

В) Культура синтеза

1. Ценятся разные точки зрения, а совместное решение становится результатом дискуссий
2. Сочетаются индивидуальное авторство и признание заслуг команды.
3. Характерна для активно развивающихся компаний, ставящих на результативность. Ценятся выраженная индивидуальность и талант.

10. Прочитайте текст и установите последовательность

Любой факт и процесс межкультурной коммуникации может быть охарактеризован по уровню или глубине проникновения коммуникантов в контактирующие культуры. С этой точки зрения могут быть выделены следующие уровни

1. Культурное «взаимоеединение»
2. Культурное взаимопонимание
3. Культурное взаимопрятие

Запишите соответствующую последовательность цифр слева на право

11. Прочитайте текст и установите соответствие

В процессе делового общения нередко приходится прибегать к использованию отказов:

А) Категоричный отказ

Б) Эмпатический отказ

В) Отложенный отказ

3. Я пока точно не могу сказать, мне нужно время, чтобы подумать
2. Я вижу, что у Вас серьезный и сложный проект, но сейчас у меня нет времени, чтобы помочь
3. Я не хочу этим заниматься

12. Прочитайте текст и установите соответствие

Все предлагаемые методы самооценки в кросс-культурном менеджмента можно разделить на несколько групп. Установите соответствие между методом самооценки и его характеристикой.

- А) Самодиагностика
- Б) Самонаблюдение
- В) Эксперимент

1. Процедура, выполняемая для поддержки, опровержения или подтверждения гипотезы при самооценке
2. Процесс самостоятельной постановки диагноза на основе самомониторинга
3. Наблюдение за собой и особенностями своего поведения

13. Прочитайте текст и установите соответствие

В моноактивных культурах 4 уровня управления временем. Определите характеристику каждого уровня и установите соответствие.

- А) Первый уровень
- Б) Второй уровень
- В) Третий уровень
- Г) Четвертый уровень

1. Характеризует использование календарей и ежедневников, что отражает попытку смотреть вперед, планировать события и свою деятельность на будущее.
2. Фокусирует наши ожидания на сохранении и развитии отношений и на достижении результата, а не на самом действии и времени.
3. Записки и памятки с целью систематизировать все, что требует расхода сил и время.

14. Прочитайте текст и установите последовательность

Представителям моноактивных культур человеку необходимо выполнять свои задачи так, чтобы достичь всех целей. Эта концепция включает в себя следующие элементы, выполняемые последовательно:

1. Принятие важных решений
2. Самообразование и самоорганизация.
3. Развитие ответственности за свою работу.
4. Постановка целей.
5. Планирование своей деятельности.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева на право

15. Прочитайте текст и установите соответствие

В процессе делового общения нередко приходится прибегать к использованию отказов:

- А) Обоснованный отказ
- Б) Компромиссный отказ
- В) Дипломатический отказ

3. Я не могу Вам помочь, потому что у меня нет на это полномочий
2. Я не могу сделать за Вас отчет, но могу дать свои записи, которые помогут
3. Сегодня я не могу решить Вашу проблему, но давай вернемся к ней через несколько дней. Я позвоню нескольким людям и постараюсь решить вопрос

16. Прочитайте текст и установите соответствие

Все предлагаемые методы самооценки в самоменеджменте можно разделить на несколько групп. Установите соответствие между методом самооценки и его характеристикой.

- А) Самодиагностика
- Б) Самонаблюдение
- В) Эксперимент

1. Процедура, выполняемая для поддержки, опровержения или подтверждения гипотезы при самооценке
2. Процесс самостоятельной постановки диагноза на основе самомониторинга
3. Наблюдение за собой и особенностями своего поведения

17. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

В чем взаимосвязь национальной и корпоративной культур?

18. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Охарактеризуйте современное социокультурное пространство?

19. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Охарактеризуйте состав ядра культуры

20. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Опишите основные формы дискриминации в кросс-культурном менеджменте

21. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Каково соотношение деловой культуры и системы управления персоналом?

22. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

Какой тип общества в настоящий момент продолжает формироваться в мире?

- А) Индустриальное
- Б) Постиндустриальное
- В) Информационное
- Г) Динамическое

23. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

Что Герт Хофстеде называл «коллективным программированием разума»?

- А) Политику
- Б) Этику
- В) Культуру
- Г) Общество

24. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

Каким термином Герт Хофстеде назвал ключевую систему ценностей, сформировавшихся внутри культуры?

- А) Конус культуры
- Б) Хребет культуры
- В) Основание культуры
- Г) Содержание культуры

25. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

Какой процесс является «движущей силой» глобализации и способствует «сталкиванию» культурных систем?

- А) миграция
- Б) политика
- В) кросс-культурный менеджмент
- Г) государственное управление

26. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

Боязнь взаимодействия с другими этносами или их неприятие называют:

- А) Этнофобия
- Б) Миграция
- В) Этнография
- Г) Дискриминация

Раздел 2. Поведение и мотивация в кросс-культурном пространстве

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Прочитайте текст и установите соответствие

Основными принципами корпоративной культуры являются:

- А) Свобода
- Б) Справедливость
- В) Духовные ценности

1. Фундаментальная цель корпоративной культуры заключается в объединении сообщества. Поэтому все правила должны демонстрировать равенство сотрудников, независимость их привилегий от занимаемых должностей.

2. Человек, скованный многочисленными правилами и неприемлемыми ограничениями, неизбежно столкнётся с внутренним конфликтом, который может вылиться и во внешние

разногласия.

3. Не стоит ставить сотрудников перед выбором между внутренними правилами компании и общечеловеческими ценностями

2. Прочитайте текст и установите соответствие

А) Миссия-предназначение

Б) Миссия-ориентация

В) Миссия-политика

1. Является широким, развернутым представлением о системе ценностей, которых придерживается руководство и персонал фирмы

2. Является узким, но конкретным пониманием и обозначением вида деятельности, характера продукции и услуг и круга и потребителей

3. Является концентрацией главных целей и более четким представлением о поведении организации на период ближайшего времени и на перспективу в целом

3. Прочитайте текст и установите соответствие

А)Monoактивная национальная культура

Б)Полиактивная национальная культура

В)Реактивная национальная культура

1. Япония

2. Великобритания

3. Россия

4. Прочитайте текст и установите соответствие

А)Monoактивная национальная культура

Б)Полиактивная национальная культура

В)Реактивная национальная культура

1. Венесуэла

2. Норвегия

3. Китай

5. Прочитайте текст и установите соответствие

А)Monoактивная национальная культура

Б)Полиактивная национальная культура

В)Реактивная национальная культура

1. Корея

2. Германия

3. Испания

6. Прочитайте текст и установите соответствие

А)Monoактивная национальная культура

Б)Полиактивная национальная культура

В)Реактивная национальная культура

1. Швеция

2. Конго

3. Китай

7. Прочитайте текст и установите соответствие

А)Monoактивная национальная культура

Б)Полиактивная национальная культура

В)Реактивная национальная культура

1. Япония

2. Швейцария

3. Бразилия

8. Прочитайте текст и установите соответствие

А)Monoактивная национальная культура

Б)Полиактивная национальная культура

В)Реактивная национальная культура

1. Пакистан

2. Корея
3. Дания

9. Прочитайте текст и установите соответствие

- А) Позитивная корпоративная культура
- Б) Негативная корпоративная культура

1. Способствует повышению эффективности работы, оптимизации всех производственных процессов, непрерывному развитию самой организации и ее персонала
2. Апатия и незаинтересованность сотрудников в результатах своего труда. Понижение уровня личной ответственности. Формальный подход к выполнению служебных обязанностей

10. Прочитайте текст и установите соответствие

Основными принципами философии организации являются:

- А) Принцип целей
- Б) Принцип патернализма
- В) Принцип инициативности

1. Воспитание у сотрудников фирмы ощущения, что они – члены одной семьи (пожизненный найм сотрудников, планирование служебной карьеры, фирменная одежда)
2. Выбор крупных целей и постановка амбициозных научно-технических задач
3. Развитие творческой инициативы и сознательный отказ от составления жестких планов

11. Прочитайте текст и установите соответствие

Все предлагаемые методы самооценки в самоменеджменте можно разделить на несколько групп. Установите соответствие между методом самооценки и его характеристикой.

- А) Самодиагностика
- Б) Самонаблюдение
- В) Эксперимент

1. Процедура, выполняемая для поддержки, опровержения или подтверждения гипотезы при самооценке
2. Процесс самостоятельной постановки диагноза на основе самомониторинга
3. Наблюдение за собой и особенностями своего поведения

12. Прочитайте текст и установите соответствие

Целесообразно рассматривать два основных сценария развития деловой культуры:

- А) Эволюционный путь
- Б) Сознательный путь

1. Представляет собой естественное развитие организационной культуры под влиянием изменений внешней среды
2. Когда развитие организационной культуры осуществляется при воздействии руководства или другой влиятельной группы работников

13. Прочитайте текст и установите соответствие

Ценности компаний можно условно разделить на два вида:

- А) Универсальные ценности
- Б) Уникальные ценности

1. Характеризуют конкретную компанию и являются беспрецедентными
2. Не дают представления о специфике компании, не раскрывают её уникальность, но помогают задавать общее настроение.

14. Прочитайте текст и установите соответствие

Категории, формируемые посредством управления корпоративной культурой организации:

- А) Имидж компании
- Б) Мотивация сотрудников
- В) Адаптация новых сотрудников

1. Когда людей объединяют общие ценности, а не только стремление к финансовому достатку, они работают эффективнее. Кроме того, в компаниях с развитой корпоративной культурой, сотрудники более вовлечены во все процессы
2. Формируя культуру, руководство организации создает позитивный образ компании как для нынешних сотрудников, так и для потенциальных

3. Если у руководства организации есть чёткие формальные и неформальные нормы внутри компании, и оно способно понятно донести их до людей, новым сотрудникам проще быстро влиться в коллектив

15. Прочитайте текст и установите соответствие

А) Внешняя мотивация

Б) Внутренняя мотивация

1. Представляет собой своего рода процесс административного воздействия или управления: руководитель поручает работу исполнителю, а тот ее выполняет

2. Является сложным процессом и предполагает формирование определенной мотивационной структуры человека

16. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Охарактеризуйте сущность корпоративной культуры в кросс-культурном менеджменте

17. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

В чем заключаются особенности формирования позитивного имиджа организаций?

18. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Что имеет ключевое значение в процессе формирования деловых культур?

19. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

Охарактеризуйте сущность национальной культуры в кросс-культурном менеджменте

20. Рассмотрите концепцию и дайте развернутый ответ

На какие составляющие можно разграничить национальную культуру?

21. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

Принцип создания недискриминационной среды взаимодействия социально-культурных общностей

А) Уникальная среда

Б) Буферная среда

В) Кросс-культурная среда

Г) Миграционная среда

22. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

Выберите неверное утверждение, характеризующее межэтническую напряженность, формируемую миграцией?

– неконтролируемый приток мигрантов резко осложняет социальную обстановку, дестабилизируя рынки труда, жилья, способствуя повышению нагрузки на социальную и инженерную инфраструктуру;

– миграция ухудшает санитарно-эпидемиологическую обстановку;

– миграция способствует криминализации обстановки и росту преступности;

– возникающие в национальных культурах диаспоры оказывают влияние на изменение традиционного уклада жизни коренного населения

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Первый семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: УК-4.1 УК-5.1 УК-4.3

Вопросы/Задания:

1. Предпосылки становления и развития кросс-культурного менеджмента

2. Эволюция кросс-культурного менеджмента

3. Понятия «культура» и «национальный характер» в современной теории кросскультурного менеджмента

4. Теория культурных универсалий Дж. Мэрдока.
5. Теория межкультурного общения Э. Холла.
6. Системный подход к культуре. Модель П.Р. Харриса и Р.Т. Морана.
7. Структура культурного окружения международного бизнеса в соответствии с моделью Т.Н. Глэдвина и В. Терпстра.
8. Теория базовых и инструментальных ценностей Дж. Рокича.
9. Теория внутреннего содержания личности Г.В. Оллпорта, П.Е. Вернона и К. Линдзи.
10. Классификация деловых культур по Р. Льюису.
11. Культуры низкого и высокого контекста в соответствии с теорией М. Тейеба.
12. Этнопсихология. Исследования Ф. Боаса.
13. Факторы, влияющие на формирование национального стиля руководства
14. Теория Дж. Бермана
15. Мотивация в кросс-культурном менеджменте
16. Измерение культуры Ф. Тромпенаарсом
17. Кластеризация культур.
18. Роль параметра «индивидуализм-коллективизм» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента
19. Роль параметра «терпимость неопределенности» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента
20. Роль параметра «распределение власти» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента
21. Роль параметра «мужественность-женственность» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.
22. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в процессе управления персоналом
23. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация
24. Применение методов управления персоналом и групповая динамика в кросс-культурном менеджменте
25. Лидерство, статус и структура организации в кросс-культурном менеджменте

26. Построение рекламной кампании с учетом кросс-культурных характеристик
27. Кросс-культурные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами
28. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Великобритании
29. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Канаде.
30. Особенности методов построения стратегии управления персоналом в кросс-культурном пространстве
31. Кросс-культурная характеристика кадрового аудита, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Франции
32. Кросс-культурная характеристика кадрового аудита, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Испании
33. Кросс-культурная характеристика кадрового аудита, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Германии
34. Кросс-культурная характеристика кадрового аудита, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Японии
35. Кросс-культурная характеристика кадрового аудита, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Индии
36. Кросс-культурная характеристика кадрового аудита, деловая среда и особенности ведения бизнеса в странах Северной Европы
37. Особенности проведения кадрового аудита в российской социально-культурной среде
38. Российская деловая культура

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная 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: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке
2. Кросс-культурный менеджмент: учеб. пособие / ГОРЛОВ Д. М, Коваленко Л. В.. - Краснодар: КубГАУ, 2023. - 114 с. - 978-5-907757-07-3. - Текст: непосредственный.

3. 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: 07.07.2025). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева, О. Н. Полякова. - 1 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 570 с. - 978-5-16-110565-8. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.com/cover/1939/1939110.jpg> (дата обращения: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке

2. Кравченко Ю. А. Социальная экономика: учебное пособие для студентов напр. под. 38.03.03 управление персоналом очной и заочной форм обучения / Кравченко Ю. А. - Донецк: ДонНУЭТ имени Туган-Барановского, 2023. - 160 с. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/481829.jpg> (дата обращения: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: Монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. - 1 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 228 с. - 978-5-16-102301-3. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.com/cover/2017/2017325.jpg> (дата обращения: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке

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

Профессиональные базы данных

Не используются.

Ресурсы «Интернет»

1. <https://grebennikon.ru/journal-36.html> - Журнал «Стратегический менеджмент»
2. <https://e.lanbook.com> - Лань
3. <http://www.iprbookshop.ru/> - IPRbook
4. <https://edu.kubsau.ru/> - Образовательный портал КубГАУ

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

514эл

система кондиционирования OV/N - F18WA - 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 плоскостатную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимобратный 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)