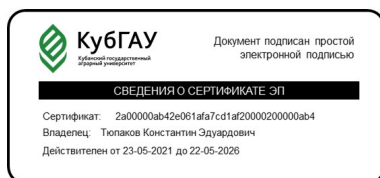


МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени И.Т. ТРУБИЛИНА»

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: Управление проектами

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 – 3 года

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



**Разработчики:**

Доцент, кафедра управления и маркетинга Черепухин Т.Ю.

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; "Эксперт в сфере закупок", утвержден приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 626н; "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; "Статистик", утвержден приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 605н; "Специалист в сфере закупок", утвержден приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н; "Специалист по работе с инвестиционными проектами", утвержден приказом Минтруда России от 16.04.2018 № 239н; "Специалист в сфере управления проектами государственно-частного партнерства", утвержден приказом Минтруда России от 20.07.2020 № 431н; "Экономист предприятия", утвержден приказом Минтруда России от 30.03.2021 № 161н; "Специалист по управлению интеллектуальной собственностью и трансферу технологий", утвержден приказом Минтруда России от 07.09.2020 № 577н; "Специалист по финансовому консультированию", утвержден приказом Минтруда России от 19.03.2015 № 167н; "Маркетолог", утвержден приказом Минтруда России от 04.06.2018 № 366н.

**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             |

## **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-4.1 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 (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 (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 (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

*Уметь:*

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

*Владеть:*

УК-4.3/Нв1 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 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

УК-5.2 Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

*Знать:*

УК-5.2/Зн1 Основы создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

*Уметь:*

УК-5.2/Ум1 Использовать навыки создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

*Владеть:*

УК-5.2/Нв1 Способностью использовать навыки создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

### 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 | доемкость<br>сы) | доемкость<br>ЭТ) | ая работа<br>всего) | ая контактная<br>(часы) | (часы) | ые занятия<br>сы) | ие занятия<br>сы) | льная работа<br>сы) | ная аттестация<br>сы) |
|--------|------------------|------------------|---------------------|-------------------------|--------|-------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|
|--------|------------------|------------------|---------------------|-------------------------|--------|-------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|

| обучения       | Общая гру<br>(час) | Общая гру<br>(ЗЕТ) | Контактн<br>(часы, | Внеаудиторна<br>работа | Зачет | Лекционн<br>(ча | Практичес<br>(ча | Самостоятел<br>(ча | Промежуточ<br>(ча |
|----------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------------|-------|-----------------|------------------|--------------------|-------------------|
| Первый семестр | 108                | 3                  | 39                 | 1                      |       | 14              | 24               | 69                 | Зачет             |
| Всего          | 108                | 3                  | 39                 | 1                      |       | 14              | 24               | 69                 |                   |

#### Заочная форма обучения

| Период обучения | Общая трудоемкость<br>(часы) | Общая трудоемкость<br>(ЗЕТ) | Контактная работа<br>(часы, всего) | Внеаудиторная контактная<br>работа (часы) | Зачет (часы) | Лекционные занятия<br>(часы) | Практические занятия<br>(часы) | Самостоятельная работа<br>(часы) | Промежуточная аттестация<br>(часы)     |
|-----------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------|--------------|------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------|
| Первый семестр  | 108                          | 3                           | 17                                 | 1                                         | 4            | 4                            | 8                              | 91                               | Зачет (4)<br>Контроль<br>ная<br>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<br>работа | Лекционные занятия | Практические занятия | Самостоятельная работа | Планируемые результаты<br>обучения, соотношенные с<br>результатами освоения<br>программы |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------|--------------------|----------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Раздел 1. Введение в<br/>кросс-культурный<br/>менеджмент.</b>                          | <b>47</b> |                                    | <b>6</b>           | <b>12</b>            | <b>29</b>              | УК-4.1<br>УК-5.1                                                                         |
| Тема 1.1. Кросс-культурный<br>менеджмент в условиях<br>глобализации мировой<br>экономики. | 16        |                                    | 2                  | 4                    | 10                     |                                                                                          |
| Тема 1.2. Понятие, сущность и<br>роль национальной культуры в<br>международном бизнесе.   | 16        |                                    | 2                  | 4                    | 10                     |                                                                                          |

|                                                                                                |            |          |           |           |           |                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| Тема 1.3. Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий. | 15         |          | 2         | 4         | 9         |                  |
| <b>Раздел 2. Международные коммуникации.</b>                                                   | <b>30</b>  |          | <b>4</b>  | <b>6</b>  | <b>20</b> | УК-4.1<br>УК-5.1 |
| Тема 2.1. Модели коммуникаций в странах мира.                                                  | 14         |          | 2         | 2         | 10        |                  |
| Тема 2.2. Кросс-культурные конфликты.                                                          | 16         |          | 2         | 4         | 10        |                  |
| <b>Раздел 3. Межкультурное воздействие в разных странах.</b>                                   | <b>30</b>  |          | <b>4</b>  | <b>6</b>  | <b>20</b> | УК-4.1<br>УК-5.1 |
| Тема 3.1. Кросс-культурный менеджмент в России.                                                | 14         |          | 2         | 2         | 10        |                  |
| Тема 3.2. Кросс-культурный менеджмент в Европе и Азии.                                         | 16         |          | 2         | 4         | 10        |                  |
| <b>Раздел 4. Зачет.</b>                                                                        | <b>1</b>   | <b>1</b> |           |           |           | УК-4.1<br>УК-5.1 |
| Тема 4.1. Подготовка к промежуточной аттестации.                                               | 1          | 1        |           |           |           |                  |
| <b>Итого</b>                                                                                   | <b>108</b> | <b>1</b> | <b>14</b> | <b>24</b> | <b>69</b> |                  |

#### *Заочная форма обучения*

| Наименование раздела, темы                                                                     | Всего     | Внеаудиторная контактная работа | Лекционные занятия | Практические занятия | Самостоятельная работа | Планируемые результаты обучения, соотношенные с результатами освоения программы |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------|--------------------|----------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Раздел 1. Введение в кросс-культурный менеджмент.</b>                                       | <b>42</b> |                                 | <b>2</b>           | <b>4</b>             | <b>36</b>              | УК-4.1<br>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                     |                                                                                 |
| <b>Раздел 2. Международные коммуникации.</b>                                                   | <b>30</b> |                                 | <b>2</b>           | <b>2</b>             | <b>26</b>              | УК-4.1<br>УК-5.1                                                                |
| Тема 2.1. Модели коммуникаций в странах мира.                                                  | 16        |                                 | 2                  |                      | 14                     |                                                                                 |
| Тема 2.2. Кросс-культурные конфликты.                                                          | 14        |                                 |                    | 2                    | 12                     |                                                                                 |

|                                                              |            |          |          |          |           |                  |
|--------------------------------------------------------------|------------|----------|----------|----------|-----------|------------------|
| <b>Раздел 3. Межкультурное воздействие в разных странах.</b> | <b>31</b>  |          |          | <b>2</b> | <b>29</b> | УК-4.1<br>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        |                  |
| <b>Раздел 4. Зачет.</b>                                      | <b>1</b>   | <b>1</b> |          |          |           | УК-4.1<br>УК-5.1 |
| Тема 4.1. Подготовка к промежуточной аттестации.             | 1          | 1        |          |          |           |                  |
| <b>Итого</b>                                                 | <b>104</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>8</b> | <b>91</b> |                  |

## 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 - 6ч.; Практические занятия - 12ч.; Самостоятельная работа - 29ч.)*

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

*(Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)*

.

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

*(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.)*

.

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

*(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 9ч.; 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 - 6ч.; Самостоятельная работа - 20ч.)*

*Тема 2.1. Модели коммуникаций в странах мира.*

*(Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 14ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)*

.

*Тема 2.2. Кросс-культурные конфликты.*

*(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.)*

.



### **Раздел 3. Межкультурное воздействие в разных странах.**

*(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 20ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 29ч.)*

#### **Тема 3.1. Кросс-культурный менеджмент в России.**

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

.

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

*(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; 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. Убежденность 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. Предвззудки

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 низконтекстуальных 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 личности 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. К्लукхоном 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. К्लукхона 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: монокронный (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**

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 ь 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-4.1 УК-5.1 УК-5.2 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 ь 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-4.1 УК-5.1 УК-5.2 УК-4.3*

Вопросы/Задания:

1. Самостоятельная работас тудентов 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: 19.06.2025). - 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: 19.06.2025). - 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: 19.06.2025). - 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: 07.07.2025). - 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: 19.06.2025). - 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: 07.07.2025). - 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: 19.06.2025). - 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: 07.07.2025). - 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

## **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, ограниченным 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, прочитать 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», «проектор» 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 четкой 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 плоскостную 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 четкой 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; четкость 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);
- четкое 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)**