



УТВЕРЖДЕНО

на заседании Учёного совета

ОУП ВО «АТиСО»

«23» апреля 2024 года протоколом № 54

**Нестеренко
Ирина Юрьевна**

Подписано цифровой подписью:

Нестеренко Ирина Юрьевна

Дата: 2024.10.15 16:56:33 +05'00'

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

КРОССКУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки

Управление персоналом организации

Квалификация выпускника

«Бакалавр»

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Разработчик программы:

доцент кафедры экономики и менеджмента О.А. Попова

Заведующий кафедрой экономики и менеджмента

А.В. Шевелева

«16» апреля 2024 г.

Декан экономического факультета

А. И. Кривцов

«19» апреля 2024 г.

Оглавление

1.	ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	3
2.	ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	3
2.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине	3
2.2	Результаты освоения образовательной программы	4
3.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
4.	ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ	5
5.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	5
5.1	Содержание дисциплины (модуля)	5
5.2	Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий	11
6.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	12
7.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	13
8.	РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	14
9.	ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ...	14
10.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	14

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью изучения дисциплины является - формирование кросскультурного подхода к ведению бизнеса в современных условиях глобализации в целях повышения эффективности управленческой деятельности и применение полученных знаний на практике.

Учебная программа направлена на формирование у студентов толерантного отношения к представителям различных культур, развитию навыков делового сотрудничества в условиях кросскультурной среды. Особое внимание уделено методам преодоления кросскультурных барьеров в процессе коммуникации с представителями «чужих» культур.

Осуществлению данной цели способствует **решение таких задач**, как:

- 1) Ознакомление с содержанием и категориальным аппаратом учебного курса;
- 2) Усвоение основных теоретических концепций кросскультурного менеджмента;
- 3) Формирование у слушателей понимания основных причин кросскультурных барьеров и пути их преодоления;
- 4) Изучение факторов, определяющих стили управления в межкультурном контексте;
- 5) Формирование у слушателей понимания межкультурных особенностей коммуникаций;
- 6) Изучение специфики национальных стилей управления;
- 7) Обучение слушателей публичным выступлениям и ведению дискуссий по актуальным проблемам кросскультурного менеджмента.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

универсальные компетенции и индикаторы их достижения:

Категория (группа) УК	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижений универсальной компетенции
	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2. Определяет особенности поведения групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, проявляет при

		этом лидерские качества УК-3.3. Эффективно взаимодействует с другими членами коллектива, участвует в обмен информацией, знаниями и опытом
	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп УК-5.2. Демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социальнокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задачи образования), включая мировые религии, философские и этические учения УК-5.3. Умеет недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социально-культурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции

2.2 Результаты освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- ✓ предмет, цели, задачи, понятийный аппарат и научные основы дисциплины;
- ✓ сущность, принципы, функции, методы, уровни и формы тенденции кросскультурного менеджмента;
- ✓ содержание основных этапов развития, факты и тенденции кросскультурного менеджмента;

Уметь:

- ✓ применять теории кросскультурного менеджмента для анализа ситуаций, возникающих в многонациональных коллективах, учитывать кросскультурный аспект при осуществлении делового сотрудничества с иностранными бизнес-партнерами;
- ✓ разбираться в особенностях национальных стилей управления и факторах, их определяющих, а также применять полученные знания в практической деятельности;
- ✓ работать с большими объемами информации;
- ✓ формулировать и аргументированно отстаивать собственную позицию по различным проблемам;
- ✓ демонстрировать способность и готовность к диалогу и участию в дискуссиях.

Владеть:

- ✓ терминологией и основными понятиями курса «Кросскультурный менеджмент»;
- ✓ методами преодоления кросскультурных барьеров в бизнес-среде.
- ✓ навыками восприятия и анализа научных текстов;
- ✓ приемами ведения дискуссии и полемики;
- ✓ навыками публичной речи и письменного аргументированного изложения собственной точки зрения;
- ✓ навыками командообразования, формирования и поддержания благоприятного психологического климата в многонациональных коллективах.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана направления подготовки 38.03.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных единиц / часов)	2/72	2/72	
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)			
Аудиторная работа (всего)	38	22	
в том числе:			
Лекции	14	8	
Семинары, практические занятия	24	14	
Лабораторные работы			
КтЗа, КтЭк, КонсЭ			
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	34	50	
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	Зачет	Зачет	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Становление предмета «Кросскультурный менеджмент». Понятие культурного шока.

Культура - это усвоенное поведение, набор убеждений, привычек и традиций, разделяемый группой людей и усваиваемый людьми, входящими в это общество. Можно определить культуру как "коллективное программирование мыслей, которое отличает одну группу людей от другой. Культура, в этом смысле, включает в себя системы ценностей". Наряду с интеграционными

экономическими и социально-политическими процессами параллельно и не менее интенсивно развиваются процессы социокультурной дифференциации, размежевания и даже противостояния отдельных социальных групп и общностей. Именно этими аспектами в последнее десятилетие занимается научно-прикладная дисциплина, известная как кросс-культурный, сравнительный менеджмент.

В международном плане происходит конвергенция в области менеджмента. Однако освоение знаний и моделей из других стран имеет определенные границы. Лимитирующим фактором являются социально-экономические и культурно-исторические условия каждой страны. Поэтому опыт других стран необходимо творчески адаптировать к отечественным условиям. Для России понимание международных проблем менеджмента особенно важно. Это связано не столько с отсутствием у большинства российских менеджеров опыта работы с представителями других культур, сколько с прямым переносом в российское деловое образование западной (преимущественно американской) модели, не учитывающей особенностей нашего менталитета.

Тема 2. Классификация культур по Г.Хофстеде. Понятия «Индивидуализм-коллективизм», «Дистанция власти», «Избегание неопределенности», «Маскулинность-феминность».

Результативность способов управления тесно связана с национальными культурами стран, в которых управление реализуется. Национальные культуры могут быть описаны некоторыми качественными параметрами, совокупность которых позволяет оценить конкретную культуру и дать некоторые рекомендации по стилю управления или коммуникациям, адекватным этой культуре. Третий раздел посвящен описанию нескольких подходов к такому описанию. Уже более полувека в менеджменте активно используется еще одно понятие, тесно связанное с понятием национальной культуры и во многом от национальной культуры производное. Это культура фирмы или организационная культура. Модели организационных культур также приводятся в третьем разделе.

Наиболее значительные исследования в этой области были осуществлены голландским ученым Г. Хофстеде, который провел соответствующие исследования в период с 1960 по 1980 гг. в 40 странах мира. После обработки собранных данных Г. Хофстеде получил для каждой страны показатели по шкале, где 0 баллов означают полное отсутствие соответствующего признака, а 100 баллов - ее максимальное проявление. На основе этого им была выработана собственная концепция организационной культуры. Пять «культурных измерений», по теории Г. Хофстеде, отличают одну культуру от другой.

Тема 3. Невербальная коммуникация. Паравербальная коммуникация. Хронемика в деловых культурах.

Каждый человек участвует в социальной жизни общества. Любой акт коммуникации способствует достижению той или иной цели, наладив контакт с собеседником: получить нужную информацию, побудить собеседника к действию, удовлетворить психическую потребность в общении и т.д.

Коммуникация представляет собой процесс обмена информации для эффективного общения. Невербальная коммуникация, происходящая без слов составляет больший процент общения.

Невербальная коммуникация – это поведение человека, которое сигнализирует об эмоциональных состояниях и характере взаимодействия общающихся личностей. Невербальные средства коммуникации выражаются в одежде, причёске, мимике, позе, окружающих человека предметах. Распознавание и понятие подобного поведения способствует достижению наивысшей степени взаимопонимания. Подобная информация позволяет понять настроение, переживания, ожидания, чувства, намерения, а также морально-личностные качества общающихся людей.

Тема 4. Национальные особенности деловых культур: Россия, США, Германия.

Национальная культура - это устоявшаяся совокупность ценностных ориентиров, поведенческих норм, традиций и стереотипов, принятая в данной стране или группе стран и усвоенная личностью. Важной составляющей любой национальной культуры является национальная деловая культура - проявление культуры в деловой сфере. Национальная деловая культура определяет важнейшие параметры системы управления: стиль руководства, систему мотивации, манеру ведения переговоров, отношение к законам и нормативным актам, коммуникации и межличностные отношения в организации.

Разные культуры демонстрируют различные модели организационного поведения, вплоть до противоположных, по нескольким параметрам.

Отношение ко времени: - монокронные - последовательность, поэтапность организации трудовой деятельности, концентрация на одном деле в конкретный период, отношение ко времени как к важному ограниченному ресурсу, ценятся точность и пунктуальность. Характерно для представителей деловых культур США, Англии, Германии, Скандинавии и др.

Полихронные - совмещение во времени нескольких дел, не всегда доводимых до завершения, отношение ко времени как к неограниченному, бесконечному и неисчерпаемому ресурсу. Характерно для азиатских, латиноамериканских, арабских стран, юга Европы, Испании и Португалии. Очевидно, к полихронной культуре тяготеет и Россия.

Тема 5. Национальные особенности деловых культур: Великобритания, Франция, Италия и Испания.

Во Франции люди любят блеснуть словом, молчаливость здесь не ценится. Разговор у французов имеет непринужденный характер и происходит с огромной быстротой. Во время деловых приемов к обсуждению дел переходят только после того, как "подано кофе". До этого момента французы традиционно говорят о культуре и искусстве. Вполне допустимо касаться проблем личной жизни. Переход к разговору по существу происходит постепенно. Такой стиль общения в значительной степени обусловлен системой образования, ориентированной на воспитание независимых, свободно мыслящих и

высококультурных людей. Большое внимание в высших слоях общества уделяют философии, искусству, французской истории и культуре.

Стиль подготовки французских деловых людей к предстоящим переговорам, несмотря на кажущуюся общую легкомысленность в делах и в жизни - основательность и тщательное, доскональное изучение всех аспектов и последствий поступающих предложений. При ведении дел характерная черта французов - осторожность и прижимистость. Они весьма искусно, с изяществом отстаивают свои интересы и позиции, не любят безосновательно торговаться, переговоры ведут весьма жестко.

Деловые итальянцы отличаются определенной сдержанностью, т.е. в известной мере они чопорны. И это несмотря на свои национальные черты: экспансивность, порывистость, общительность. Деловые люди более энергичны и активны на первых этапах переговоров, стараются не затягивать решения организационных и формальных вопросов, весьма охотно соглашаются на альтернативные варианты решений. Часто для установления деловых связей прибегают к услугам посредников. Собираясь в эту страну, стоит узнать больше о ее истории и культуре. Итальянцы высоко ценят проявление со стороны иностранцев уважения и интереса к их родине, что может создать благоприятную атмосферу на деловых переговорах.

Испанский бизнес очень официален. Характерные черты испанцев - серьезность, открытость, человечность, галантность, чувство юмора. Говорить испанцы любят много, а потому регламент встреч часто не соблюдается. Точно также пунктуальность и соблюдение сроков - не самая распространенная черта испанцев. Стиль ведения переговоров с ними существенно менее динамичен, чем, например, с американцами. Существует стереотипное мнение о том, что испанцы патологически ленивы и не любят работать. Со всей определенностью следует констатировать, что это глубоко ошибочное мнение. Просто исторически сложилось так, что территория Пиренейского полуострова на протяжении многих веков являлась ареной столкновения и смешения различных по своей философии культур, традиций и особенностей. Восток и Запад в Испании смешался в мощный самобытный "коктейль", что накладывает свой отпечаток на местный колорит в деловых переговорах и в этикете. Кстати, именно этим наши российские традиции схожи с испанскими или, по крайней мере, очень близки.

Опасно смотреть на организации с этноцентрической точки зрения. Типы организационного поведения, демонстрируемые в одной культуре, могут быть не так привычны для другой. Рецепты управления, разработанные в США, Великобритании или странах Европы, не являются универсальными. С усилением тенденции к интернационализации и глобализации эти вопросы приобретают большее значение для менеджеров и работников организаций, развивающих контакты с людьми из других стран и культур.

Тема 6. Национальные особенности деловых культур: Япония, Китай, Арабские страны.

Вся жизнь японцев насыщена многообразными церемониями и подчинена строгому протоколу. При знакомстве они обмениваются визитными карточками. Очень важны статус, занимаемая должность вручающего визитку. Визитные карточки, как правило, вручаются двумя руками, текстом вверх. Но если статус японского бизнесмена ниже, то визитку у него принимают одной рукой, правой. В противном случае японский бизнесмен будет смущен. Считается, при общении с нижестоящим партнером, японец уронит свой авторитет в глазах других предпринимателей; высокая должность партнера показывает японцу, что выбранная им фирма не котируется в деловом мире. Поэтому японцы очень щепетильно относятся ко всему, что касается их социального положения. Зная уровень представительства с японской стороны, обеспечивают такой же уровень - с другой.

Японцы очень радушные люди. Радушие, тем не менее, не означает дружбу. На представительских мероприятиях в Японии присутствуют только мужчины. На развлекательных мероприятиях жены обычно не присутствуют.

Рукопожатия в Японии не приняты. Здесь низко кланяются. Совершают 15, 45, 75 и 90 поклонов. Чтобы произвести хорошее впечатление кланяются 45 раз. Самую уважаемую личность приветствуют 90 поклонами.

В Японии распространен авторитарный стиль руководства, основанный на субординации. Однако многие решения принимаются коллегиально. Рабочее время – одно из самых длинных в мире. Многие работники не уходят с работы до того, как уйдет их шеф. Порядочный японец, порой, отказывается от отпуска, несмотря на то, что он и так короткий.

В Японии можно говорить о работе после окончания рабочего дня.

Деловые контакты японцы предпочитают налаживать через посредников, а не с помощью писем и телефонных звонков. Они стремятся установить личные взаимоотношения, поэтому первый контакт они считают лучше осуществлять по рекомендации известного японской фирме лица.

В Японии площадка для игры в гольф используется для переговоров так же, как сауна в Финляндии.

Японцы внимательно слушают, кивают головой, что не означает согласие, а лишь то, что они поняли собеседника. Впечатление, что для японцев важнее сам процесс переговоров, чем результат, обманчиво. Это лишь стремление создать атмосферу сотрудничества, что не так-то просто с незнакомыми людьми, тем более представителями другой культуры; поэтому решение проблем начинается с простых вопросов, по которым нетрудно прийти к согласию, а деловые встречи происходят в неформальной обстановке.

Выращивание цветов и составление букета - в Японии вид искусства. Поэтому при приглашении в дом цветы не дарят, так как хозяйка уже приготовила в честь гостей икебану.

По сравнению с нынешней Россией более высокую способность к объединению обнаруживают общества фамилистические, в которых основной (и нередко единственной) формой ассоциации является семья и более широкие формы родственных союзов - роды и племена. В таких случаях добровольные

объединения нередко слабы, так как люди, не связанные «кровным родством, не имеют оснований доверять друг другу. Примерами являются китайские общества - Тайвань, Гонконг и сама Китайская Народная Республика; суть конфуцианства заключена в возвышении семейных уз над всеми другими социальными отношениями. Но такие же устои существуют во Франции и в некоторых районах Италии. И хотя в этих странах фамилизм выражен не так ярко, как в Китае, все равно наблюдается дефицит доверия между людьми, не связанными родственными узами, а значит, и слабость добровольных объединений.

Для арабов одним из важнейших элементов переговоров является установление доверия между партнерами. Для бизнесменов арабских стран характерно чувство собственного достоинства, уважение и корректное отношение к своим коллегам. Работают они сообща, по тому или иному вопросу стараются выработать коллективную точку зрения. У них сильны местные национальные традиции. Эта их особенность сказывается при ведении переговоров. Они чувствительны к вопросам, связанным с национальной независимостью. Например, поцелуй кончиков пальцев обозначает высочайшую похвалу. Чтобы попросить тишины в Саудовской Аравии, нужно дуть на кончики пальцев.

Один из арабских стилей общения – египетский. Египет – древнейший очаг человеческой цивилизации. Для египтян характерно чувство национальной гордости, следование историческим традициям своей страны. Другая черта египтян – это принятие сильного правления, третья - жесткие и довольно развитые административные правила поведения. Эти особенности египтян сказываются при ведении ими переговоров. Они болезненно реагируют на вопросы, связанные с национальной независимостью. Отвергают все то, что рассматривается как вмешательство в их внутренние дела. Во время переговоров арабы часто задают вопросы относительно здоровья партнера и здоровья его семьи. Следует ответить на них кратко, но подобных вопросов не задавать. Из всех типов взаимодействия с партнерами арабы предпочитают торг.

Арабы – вежливые люди. Почти все бизнесмены говорят по-английски и по-французски. Визитные карточки имеют на английском и арабском языках. В арабских странах иностранец не может обращаться с вопросами или просьбами к женщине, так как это считается неприличным. Все деловые контакты проходят только с мужчинами. Почти все арабские женщины не занимают никакого положения в деловой жизни.

В Ираке женщины занимают руководящие посты чаще всего в государственных организациях. В Иране, Пакистане, Сирии, Саудовской Аравии, Омане, Судане женщины в бизнесе не играют никакой роли. В Объединенных Арабских Эмиратах женщина в бизнесе теоретически, на практике женщина в деловой жизни – редкое явление. В Египте женщины в бизнесе постепенно появляются, причем более подготовленные, чем мужчины. Но пока женщина там работает, как правило, в должности секретаря. В Иране женщинам руки не подают и в глаза не смотрят. В бизнесе они не играют никакой роли.

Отдавая дань традиции, арабский бизнесмен при первом знакомстве любезен. Последующая встреча, беседа может проходить менее радушно. Арабы не дают четких ответов «да» или «нет», а выражаются типа: «Как Аллаху будет угодно». В их поведении сильны исламские традиции, которые оказывают влияние на ход и характер переговорного процесса. В Египте стиль руководства – патриархальный. Один человек решает все, несмотря на то, что на переговорах присутствует много народа.

В арабских странах предпочитают кофе без сахара, очень крепкий, с большим количеством кардамона. Выпив чашечку кофе, поблагодарив хозяина, гостю еще наливают кофе. И так будет продолжаться до тех пор, пока гость не выпьет кофе из одного кофейника. Чтобы такого не произошло, гостю нужно перевернуть чашку вверх дном или покачать ее из стороны в сторону. Еду за столом принято брать только правой рукой, левая – считается «нечистой». Блюдо будет убрано со стола, если гость взял из него еду левой рукой.

Когда перед кофе предлагают прохладительные напитки, это означает, что встреча подходит к концу. Правой рукой обмениваются визитными карточками, протягивают деньги или подарок. Левая рука считается «нечистой», так что, не зная этого, собеседнику можно нанести оскорбление.

Если хотят делать бизнес с арабами, не сидят, положив ногу на ногу так, чтобы была видна подошва. Не следует посылать цветы чужим женам и спрашивать об их здоровье. В соответствии с правилами этики и этикета мусульмане все деловые контакты в течение дня прерывают пять раз для совершения намаза (молитвы).

В дни национальных праздников деловые переговоры или деловые приемы не назначаются.

5.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

Общая трудоемкость изучения дисциплины по учебному плану: 3.Е. (часов) 2 (72)

Форма обучения		Очная				Вид контроля				Зачет			
Форма обучения		Очно - заочная				Вид контроля				Зачет			
Форма обучения		Заочная				Вид контроля							
№ п.п.	Порядковый номер темы в соответствии с разделом 5.1 РПД	Очная				Очно-заочная				Заочная			
		Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС
		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР	
1.	Тема 1	2	4		4	2	2		8				
2.	Тема 2	2	4		6	2	2		8				
3.	Тема 3	2	4		8	2	4		10				
4.	Тема 4	4	4		8	2	2		8				
5.	Тема 5	2	4		4		2		8				
6.	Тема 6	2	4		4		2		8				
7.	Консультации (контактная)	0	0		0	0	0		0				
8.	Промежуточная аттестация (часов)	0	0		0	0	0		0				
ВСЕГО ЧАСОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ		14	24		34	8	14		50				

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Список литературы по темам см. раздел № 7

Тема 1. Становление предмета «Кросскультурный менеджмент». Понятие культурного шока.

Задания для самостоятельной работы:

1. Дайте определение категории культура?
2. Дайте определение понятию культурный шок?
3. Становление предмета Кросскультурный менеджмент?

Тема 2. Классификация культур по Г.Хофстеде. Понятия «Индивидуализм-коллективизм», «Дистанция власти», «Избегание неопределенности», «Маскулинность-феминность».

Задания для самостоятельной работы:

1. Опишите Классификацию культур по Г.Хофстеде?
2. Поясните понятие Индивидуализм-коллективизм?
3. Поясните понятие Дистанция власти?
4. Поясните понятие Избегание неопределенности?
5. Поясните понятие Маскулинность-феминность?

Тема 3. Невербальная коммуникация. Паравербальная коммуникация. Хронемика в деловых культурах.

Задания для самостоятельной работы:

1. Опишите особенности невербальной коммуникации?
2. Опишите особенности паравербальной коммуникации?
3. Значение хронемика в деловых культурах?

Тема 4. Национальные особенности деловых культур: Россия, США, Германия.

Задания для самостоятельной работы:

1. Опишите национальные особенности деловой культуры США?
2. Опишите национальные особенности деловой культуры Германия?
3. Опишите национальные особенности деловой культуры России?
4. Сходство и различие деловых культур: России, США, Германии?

Тема 5. Национальные особенности деловых культур: Великобритания, Франция, Италия и Испания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Опишите национальные особенности деловой культуры Великобритании?
2. Опишите национальные особенности деловой культуры Франции?
3. Опишите национальные особенности деловой культуры Италии?
4. Опишите национальные особенности деловой культуры Испании?
5. Сходство и различие деловых культур: Великобритании, Франции, Италии и Испании?

Тема 6. Национальные особенности деловых культур: Япония, Китай, Арабские страны.

Задания для самостоятельной работы:

1. Опишите национальные особенности деловой культуры Японии?
2. Опишите национальные особенности деловой культуры Китая?
3. Опишите национальные особенности деловой культуры Арабских стран?
4. Сходство и различие деловых культур: Японии, Китая, Арабских стран?

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература:

1. Кросс-культурный менеджмент : учебник : [16+] / Е. П. Костенко, С. В. Бутова, И. П. Маличенко [и др.] ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2021. – 306 с. : ил., табл., схем – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691422> (). – Библиогр.: с. 289-301. – ISBN 978-5-9275-3986-4. – Текст : электронный.

2. Долятовский, В. А. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие : [16+] / В. А. Долятовский ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). – Ростов-на-Дону : Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2019. – 224 с. : ил., табл., схем., граф. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614910> (). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7972-2650-5. – Текст : электронный.

3. Горбунова, Н. В. Разнообразие культур и история межкультурного взаимодействия : учебное пособие : [16+] / Н. В. Горбунова ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). – Ростов-на-Дону : Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2021. – 159 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=693157> (). – Библиогр.: с. 148. – ISBN 978-5-7972-2950-6. – Текст : электронный

Дополнительная литература

4. 50+ концепций современного менеджмента, или Настольная книга для начинающих менеджеров / Э. А. Понуждаев, В. В. Алтухов, А. А. Драгель [и др.] ; под ред. Э. А. Понуждаева. – Москва : Директ-Медиа, 2023. – 268 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=698768> (). – Библиогр в кн. – ISBN 978-5-4499-3558-8. – DOI 10.23681/698768. – Текст : электронный.

5. Кириллова, Н. Б. Медиакультура и основы медиаменеджмента : учебное пособие : [16+] / Н. Б. Кириллова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 186 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597869> (). – Библиогр.: с. 168-171. – ISBN 978-5-4499-1563-4. – DOI 10.23681/597869. – Текст : электронный.

6. Набоков, В. И. Организационная культура : учебник / В. И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 202 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697018> (). – Библиогр.: с. 175-177. – ISBN 978-5-394-04763-3. – DOI 10.29030/978-5-394-04763-3-2022. – Текст : электронный.

8. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1	http://elibrary.ru	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.
2	http://www.fom.ru/	Фонд «Общественное мнение»
3	http://competitiveness.livejournal.com/	Сообщество «Практические инструменты управления конкурентоспособностью промышленных предприятий»

9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения, в которых проводятся занятия, представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий. Данные аудитории оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, находящиеся в учебных аудиториях:

- ноутбук Lenovo B50 (для преподавателя) с выходом в сеть интернет;
- проектор EPSON EB-W22 (проектор SANYO PRO xtrax);
- акустическая система Microlab;
- экран для проектора;
- доска маркерная (ученическая доска);

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой и имеют возможность подключения к сети интернет и обеспечивают доступ к электронной информационно-образовательной среде академии.

10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

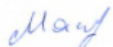
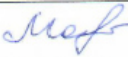
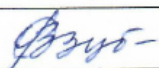
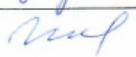
- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

При освоении дисциплины используются диалектический подход, метод анализа и синтеза, метод индукции и дедукции, социологические методы исследования.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- интерактивные лекции;
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп;
- метод выполнения конкретных творческих заданий используется на практических занятиях по темам, перечисленным в разделе 6, настоящей РПД.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№ п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Кафедра ГЕМД	Е.П. Маскайкин		23.04.2024 г.
2	Кафедра МиУП	Е.В. Маскайкина		23.04.2024 г.
3	Кафедра экономики	О.В. Зубкова		23.04.2024 г.
4	Учебно-методический отдел	Н.С. Ульянова		23.04.2024 г.
5	Библиотека	Г.В. Шпакова		23.04.2024 г.