Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Институт бизнеса и делового администрирования

Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением Ученого совета Института бизнеса и делового администрирования

Протокол от «29» июня 2017 г.
№____4_____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

_____Б1.В.ДВ.7.1. Кросс-культурный менеджмент_____
(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

направление подготовки

_____41.03.05 Международные отношения_____
(код, наименование направления подготовки)

«Международные отношения: политика, экономика, бизнес»
(направленность (и) (профиль (и) специализация (ии))

_____бакалавр_____
(квалификация)

_____очная_____
(форма(ы) обучения)

Год набора 2017

Москва, 2017 г.

Автор–составитель:
Старший преподаватель кафедры Менеджмента ИБДА Мясоедова Дарья Сергеевна

Заведующий кафедрой менеджмента
д. э. н., профессор Гапоненко Александр Лукич

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 4
3. Содержание и структура дисциплины 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 12
6. Учебная литература и ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 13
6.1. Основная литература 13
6.2. Дополнительная литература 13
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 13
6.4. Нормативно-правовые документы 13
6.5. Интернет-ресурсы 13
6.6. Иные источники 13
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 13

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1.Дисциплина Б1.В.ДВ.ДВ.7.1«Кросс-культурный менеджмент» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	**Наименование компетенции**	**Код этапа освоения компетенции**	**Наименование этапа освоения компетенции**
УК ОС-5.	Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	УК ОС-5.3	Способность различать ситуации, в которых необходимо проявлять толерантность

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-5.3	**следующих знаний:** – концепция прав человека и основные документы, регулирующие права человека; – дискриминация социальных групп и ее виды, – категории и понятия: толерантность, гуманизм, дискриминация, стигматизация. **следующих умений:** – обосновать собственную позицию по вопросам толерантности и дискриминации, используя аргументы, рассмотренные в теоретических концепциях дискриминации и в рамках международной практики; – иллюстрировать суждения по вопросам различных видов дискриминации примерами из международной практики противодействия дискриминации. **следующих навыков:** – различения потенциально уязвимых по отношению к дискриминации групп, требующих проявления толерантности.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.7.1 «Кросс-культурный менеджмент» относится к вариативной части (дисциплины по выбору) учебного плана, изучается во 6-м семестре, объем 72 часа, 2 З.Е/ 54 астроном. часа..

Содержание курса является логическим продолжением дисциплин «Международный менеджмент» (Б1.В.ДВ.4.2, 5 семестр), «Основы менеджмента» (Б1.Б.18, 2 семестр), «Основы маркетинга» (Б1.В.ДВ.2.1, 3 семестр), «Мировая

экономика»(Б1.Б.16, 2 и 3 семестры) и служит основой для усвоения дисциплины «Международный деловой протокол и этикет» (Б1.В.ДВ.10.2, параллельно – 6 семестр).

- **количество часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 36 часов / 27 астроном.часов, в том числе 18 часов / 13,5 астроном.часов - лекционные занятия и 18 часов** / 13,5 астроном.часов **- практические занятия, самостоятельная работа - 36 часа**/27 астроном.часов**.**
- **форма промежуточной аттестации – зачет**

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	кср		
Очная форма обучения								
Тема 1	Национальная культура как источник ценностей и норм.	**8/6**	**2/1.5**		**2/1.5**		**4/3**	Тест, опрос, Кейс № 1 и 2
Тема 2	«Переменные» национальной культуры и примеры их проявления в бизнес-культуре.	**12/9**	**2/1.5**		**4/3**		**6/4.5**	Тест, опрос, эссе Кейс № 3 и 4
Тема 3	Поведенческие различия в бизнес-культурах.	**12/9**	**2/1.5**		**4/3**		**6/4.5**	Тест, опрос,эссе, Кейс № 5 и 6
Тема 4	Культурологические различия в отношении к труду и мотивации трудовой деятельности.	**12/9**	**2/1.5**		**4/3**		**6/4.5**	Тест, опрос, эссе Кейс № 7 и 8
Тема 5	Национальные особенности управления и лидерства.	**12/9**	**2/1.5**		**4/3**		**6/4.5**	Тест, опрос,эссе Кейс № 9 и 10
Тема 6	Особенности управления транснациональными корпорациями и совместными предприятиями.	**16/12**	**4/3**		**4/3**		**8/6**	Тест, опрос,эссе Кейс № 11 и 12
Промежуточная аттестация		**---**						зачет
	Всего:	**72/54**	**18/13.5**		**18/13.5**		**36/27**	

Академ./ астроном. часы

***- формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.*

Содержание дисциплины

Тема 1. Национальная культура как источник ценностей и норм

Национальная культура и бизнес-культура как объекты исследования. Методы проведения сравнительных исследований. Факторы, формирующие национальную культуру. Исторические этапы развития международного бизнеса. Глобализация и актуальность межкультурных проблем в бизнесе. Структура национальной культуры. Основные типы ценностных ориентаций. Процесс формирования норм культуры и их динамика. Сравнительный анализ ценностей и норм национальных культур на примерах классических произведений художественной литературы. Опасность стереотипизации проявлений национальной культуры.

Тема 2. «Переменные» национальной культуры и примеры их проявления в бизнес-культуре

Понятие отлично «переменных» национальной культуры. Природа (окружающая среда): подчинение – господство – гармония. Природа человека: порочность – tabula rasa – совершенство. Время: горизонты планирования, деловая этика. Действие: статус и результат. Коммуникации: констектуальность культуры и стиль общения. Пространство: пространственный символизм, личное и социальное пространство. Отношение к власти: диапазон власти, иерархическая вертикаль. Уровень индивидуализма: корпоративная этика, мотивация к труду. Конкурентность: стиль ведения бизнеса, поведение человека в группе. Структуризация: формализация процедур, число уровней управления.

Тема 3. Поведенческие различия в бизнес-культурах

Национальные особенности межличностных коммуникаций. Контекстуальность культуры и соотношение вербальных и невербальных коммуникаций. Язык телодвижений в национальных культурах. Национальные особенности переговорного процесса. Цель переговоров. Фактор времени в переговорном процессе. Содержание и контекст переговоров. Этапы подготовки и проведения переговоров (выбор места и времени проведения переговоров, протокол, роль переводчика в процессе переговоров). Поведение участников на переговорах. Значение и формы контактов с партнерами после завершения переговоров. Проблемы организации и проведения многосторонних международных переговоров.

Тема 4. Культурологические различия в отношении к труду и мотивации трудовой деятельности

Значение труда в различных культурах. Факторы, определяющие отношение к труду в различных культурах (религия. География, история и др.). Особенности подбора персонала, подготовки и переподготовки кадров в различных бизнес-культурах. Значимые для работников факторы труда: статус, заработная плата, качество трудовой жизни, возможность повышения квалификации, уровень неопределенности, терпимость или склонность к риску, инициативность, потребность в социализации, работа в команде. Применимость западных теорий мотивации в странах с неамерикано-европейскими культурными традициями.

Тема 5. Национальные особенности управления и лидерства

Философия менеджмента в различных культурах. Целостный (холистический) и прагматический подходы к менеджменту. Национальные особенности корпоративной культуры. Средства и методы управления в различных культурах (системы планирования, методы принятия решений, принципы и приемы контроля). Управления изменениями и их отличия в различных национальных бизнес-культурах. Обобщенная модель лидерства.

Доминантная основа лидерства. Применимость западных теорий ситуационного подхода в бизнес-культурах неамерикано-европейского типа. Возможности переноса эффективных приемов менеджмента из одной национальной бизнес-культуры в другую.

Тема 6. Особенности управления транснациональными корпорациями и совместными предприятиями

Соотношение фактора национальной культуры и других факторов внешней среды для функционирования транснациональных корпораций (ТНК) и совместных предприятий (СП). Типы организационных структур ТНК. Трудности, связанные с конкретными типами структур. Сравнение стратегий американских, европейских и японских ТНК и их связи с особенностями национальной бизнес-культуры. Особенности создания и функционирования СП: мотивация создания СП, подбор партнеров, набор персонала, система оплаты труда, подготовка и переподготовка кадров.

Взаимодействие национальных бизнес-культур в России. Формы подготовки менеджеров для работы с представителями других бизнес-культур. Понятие о характеристиках «глобального» менеджера.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.
В ходе реализации дисциплины Кросс-культурный менеджмент используются следующие методы текущего контроля успеваемости):

- при проведении занятий лекционного типа: устные опросы,
- при проведении практических занятий: тесты и задачи (кейсы), эссе

Промежуточная аттестация проводится в форме: письменный зачет

Материалы текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предусмотрен в виде эссе и анализа кейсов.

Примерная тематика эссе

1. Межкультурные особенности национального характера.
2. Психологические проблемы адаптации человека в другой культуре.
3. Социальные характеры в России.
4. Русский национальный характер в языке и фольклоре.
5. Особенности мимики и жестов в межкультурном общении.
6. Невербальное поведение в разных культурах.
7. Особенности улыбки как ведущего средства межкультурной коммуникации.
8. Особенности познавательных процессов, присущие разным культурам.
9. Особенности интеллектуального потенциала российского, западноевропейского, восточного и американского обществ.
10. Стили принятия решения в американской, германской, японской и русской культурах.
11. Монохронные и полихронные культуры.

12. Линейное время западных культур.
13. Цикличное время восточных культур.
14. Фактор пространства в разных культурах.
15. Различия молодежных, криминальных, досуговых и профессиональных субкультур.
16. Межкультурные различия психологии бизнеса.
17. Деловые культуры в международном сотрудничестве.
18. Мультикультурализм: российская, американская, австралийская, французская, канадская модели (на выбор сравнить).
19. Формальные против неформальных бизнес-культур.
20. Маркетинг в различных культурах.
21. Культура, коррупция, взяточничество.
22. Стереотипы, предрассудки, предубеждения как психологические факторы межкультурного общения.
23. Коммуникативное поведение русских, американцев, японцев и др. (на выбор).
24. Корпоративная и национальная культуры в многонациональной корпорации.
25. Международный менеджер (стратегии решения задач, процесса взаимодействия, выбора способа коммуникации и пр.).
26. Культура и управление человеческими ресурсами: особенности рекрутинга, тренинга, аттестации, системы поощрения.
27. Экспериментальные исследования межкультурных различий.

Перечень кейсов, решаемых на практических занятиях

Тема 1.

Кейс 1: Слухи на фирме «Нью Хоум»

Кейс 2: Двигатели «Роллс-Ройса»

Тест: Стереотипы национальных культур

Тема 2.

Кейс 3: Конфликт на заводе «Байерн-Бетон»

Кейс 4: Напряженная атмосфера в учебном центре

Тест: Контекстуальность культуры

Тема 3

Кейс 5: Чехарда с руководством на фирме «Саксония Софтвер»

Кейс 6: Трудоустройство

Тест: Переговоры

Тема 4.

Кейс 7: «Фармакон» и его клиенты

Кейс 8: Проблемы с претендентами на работу

Тест: Подбор персонала

Тема 5.

Кейс 9: Случай во время стажировки

Кейс 10: Нелёгкое сотрудничество

Тест: Лидерство

Тема 6.

Кейс 11: Трудные поставщики

Кейс 12: Замена инженера

Тест: Организационные структуры

Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5.	Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	УК ОС-5.3	Способность различать ситуации, в которых необходимо проявлять толерантность

Этап освоения компетенции	Критерий оценивания	Показатель оценивания
УК ОС – 5.3. Способность различать ситуации, в которых необходимо проявлять толерантность	Различает потенциально уязвимые по отношению к дискриминации группы, требующие проявления толерантности	Интегрирует различные познания по проблемам толерантности и дискриминации в целостную систему. Демонстрирует знание потенциально уязвимых социальных групп и предлагает решения по работе с ними при анализе конкретных предложенных ситуаций. Предлагает решения по использованию антидискриминационных мер в рамках конкретных предложенных ситуаций

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы для оценки качества освоения дисциплины (зачет)

1. Факторы, формирующие национальную культуру.
2. Исторические этапы развития международного бизнеса.
3. Межкультурные проблемы в бизнесе.

4. Основные типы ценностных ориентаций.
5. Культурные нормы и их динамика.
6. Национальные культуры: общее и особенное.
7. Основные стереотипы в восприятии национальных культур.
8. Что такое «переменные» в национальной культуре.
9. Образ природы в национальных культурах.
10. Образ человека в национальных культурах.
11. Человек и мир в национальных культурах.
12. Время в национальных культурах.
13. Отношение к социальной активности в национальных культурах.
14. Контекстуальность культуры и стиль общения.
15. Пространственный символизм, личное и социальное пространство в национальных культурах.
16. Отношение к власти в национальных культурах.
17. Уровень индивидуализма в национальных культурах.
18. Отношение к конкуренции в национальных культурах.
19. Система мышления в национальных культурах.
20. Язык телодвижений в национальных культурах.
21. Национальные особенности переговорного процесса.
22. Проблемы организации и проведения многосторонних международных переговоров.
23. Значение труда в различных культурах.
24. Особенности подбора персонала в различных бизнес-культурах.
25. Применимость западных теорий мотивации в странах с неамерикано-европейскими культурными традициями.
26. Философия менеджмента в различных культурах.
27. Национальные особенности корпоративной культуры.
28. Управления изменениями и их отличия в различных национальных бизнес-культурах.
29. Лидерство в различных национальных культурах.
30. Соотношение фактора национальной культуры и других факторов внешней среды для ТНК.
31. Стратегия американских ТНК.
32. Стратегия европейских ТНК.
33. Стратегия японских ТНК.
34. Каким должен быть «глобальный» менеджер?

4.4. Шкала оценивания

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине, относится текущий контроль и промежуточная аттестация в форме зачета и экзамена. Выполнение заданий, предусмотренных программой курса, является обязательным для всех студентов.

Студенты, не выполнившие в полном объеме все эти задания, не допускаются к сдаче зачета и экзамена.

Результаты текущего и промежуточного (итогового по дисциплине) контроля формируют рейтинговую оценку работы студента.

Итоговая оценка по курсу складывается из оценки работы обучающегося в семестре и результата зачета/экзамена. Удельный вес работы в семестре, как правило, составляет 50% итоговой оценки (по 100-балльной шкале).

Показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются: работа со специализированной литературой и документами, специализированными отечественными и зарубежными информационными порталами, использование релевантной терминологии, использование математических методов экономического анализа.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

100-балльная шкала	**5-ти балльная шкала**
85-100	отлично
70-84	хорошо
55-69	удовлетворительно
Менее 55	неудовлетворительно

4.5. Методические материалы

Инструмент оценивания	**Показатели оценивания**	**Шкала оценивания**
Работа на практических занятиях	Активное участие, решение задач у доски, постоянное участие в дискуссиях и обсуждения, задает содержательные вопросы. Демонстрирует знание терминологии, моделей, может логично и аргументированно обосновать свою позицию, предложить обоснованное решение.	85-100 отлично
	Активное участие, решение задач у доски, участие в дискуссиях и обсуждения, не всегда содержательные вопросы. Демонстрирует не полное знание терминологии, моделей, может логично и аргументированно обосновать свою позицию, предложить обоснованное решение	70-84 хорошо
	Слабое участие в дискуссиях, решениях задач, задает несодержательные вопросы, недостаточно активно участвует в дискуссиях и обсуждениях. Демонстрирует знание терминологии, моделей, не всегда может логично и аргументированно обосновать свою позицию, предложить обоснованное решение	55 - 69 удовлетвори-тельно
	Отсутствует целостное понимание материала, обучающийся не знаком с терминологией. Имеет место неполное понимание сути вопроса.	Менее 55 неудовлетво-рительно
Контрольная работа	В контрольной работе все задания в зависимости от сложности имеют определенный вес. В зависимости от количества и сложности решенных заданий студент может набрать от 0 до 100 баллов.	85-100 отлично
	В контрольной работе все задания в зависимости от сложности имеют определенный вес. В зависимости от количества и сложности решенных заданий студент может набрать от 0 до 100 баллов.	70 – 84 хорошо

	В контрольной работе все задания в зависимости от сложности имеют определенный вес. В зависимости от количества и сложности решенных заданий студент может набрать от 0 до 100 баллов.	55-69 удовлетвори-тельно
	В контрольной работе все задания в зависимости от сложности имеют определенный вес. В зависимости от количества и сложности решенных заданий студент может набрать от 0 до 100 баллов.	Менее 55 неудовлетво-рительно

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» нацелена на формирование у студентов мировоззренческой установки на толерантность и конструктивное использование культурных различий в условиях глобализации мировых процессов.

Изучение кросс-культурного менеджмента позволяет поместить менеджмент в более общий культурологический контекст, что призвано обеспечить понимание

- важности культурных различий при осуществлении универсальных функций менеджмента;
- необходимости учета этих различий для принятия управленческих решений;
- особенностей собственной национальной культуры и границ ее взаимодействия с другими культурами на общем бизнес-пространстве;
- а также овладения навыками уважительного и гибкого отношения к «чужой» культуре и готовности к конструктивному сотрудничеству с носителями иных культур.

Формат дисциплины предполагает активное и заинтересованное участие обучающихся во всех формах освоения дисциплина, включая лекционные и практические занятия, а также самостоятельную работу обучающихся.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся рекомендуется:

1. Внимательно изучить вопросы и задание.

2. Прочитать материалы лекций и рекомендованную литературу по соответствующей теме. Произвести самостоятельный поиск дополнительных источников информации и сформировать свою «базу данных» по выбранному вопросу.

5. Составить план ответа (доклада, презентации).

6. Весь материал (статистику, информацию на сайтах, литературные источники, как на русском, так и на иностранных языках) обработать и использовать реферативно. Обязательно указать авторство использованных материалов и их источники.

8. При чтении литературы кратко конспектировать основные положения статьи или главы.

8. Не использовать рефераты и курсовые, помещенные в Интернете.

9. Планировать свой ответ (доклад, презентацию) по времени, как правило, не больше 10 мин.

10. Исходить из того, что материал не должен зачитываться, а пересказываться своими словами с акцентом на собственные выводы и заключения.

11. При работе в малых группах в начале работы следует четко распределить обязанности.

Основными видами самостоятельной работы по дисциплине «Кросскультурный менеджмент» являются:

- работа с лекционным материалом, рассматривая его как базу для привлечения дополнительных источников информации (учебники, монографии, статьи);
- чтение основной и дополнительной литературы
- подготовка заданий
- подготовка к практическим занятиям, решение кейсов;
- подготовка к промежуточной аттестации;
- написание эссе, подготовка презентаций.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Мясоедов, С.П. Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: учебное пособие. [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — М. : Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2008. — 256 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/75177
2. Найджел Дж. Холден Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов/ Дж.Холден Найджел. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 384 с. — 5-238-00886-4. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/34472.html

6.2. Дополнительная литература

1. Тимашева, О.В. Введение в теорию межкультурной коммуникации. [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2014. — 192 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/48378

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

См. п. 5 настоящей программы

6.4. Нормативно-правовые документы

1. Конституция Российской Федерации

6.5. Интернет-ресурсы

1. Садохин А.П. Введение в межкультурную коммуникацию [Электронный ресурс]: учеб пособие/ А.П. Садохин. – М.: Омега-Л, 2010. – Режим доступа: электронная библиотечная система «КнигаФонд»: //www.knigafund.ru.

6.6. Иные источники

Не используются

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения лекций и практических занятий необходимы:

1. Аудитория, оборудованная для проведения компьютерных презентаций, включая возможность частичного затемнения аудитории.
2. Мультимедийное оборудование для компьютерной презентации – персональный компьютер, проектор, экран
3. Обычное оборудование аудитории - доска, фломастеры
4. Требования к программному обеспечению при прохождении учебной дисциплины

Комплект офисных программ: MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, Microsoft Internet Explorer.