

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Невинномысский технологический институт (филиал)

Методические указания

по организации и выполнению самостоятельной работы
по дисциплине «КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ
МЕНЕДЖМЕНТ»

Направление подготовки 15.04.04

«Автоматизация технологических процессов и производств»

Направленность (профиль) «Информационно-управляющие системы»

Форма обучения - очно-заочная

Год начала обучения 2022

Реализуется в 2 семестре

Невинномысск, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Планы практических занятий	3
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1.....	3
Тема 1: Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями. ОК-5	3
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2.....	4
Тема 2: Концепция деловой культуры в международной системе координат. ОК-5,ПК-9	4
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3.....	6
Тема 3: Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений. ОК-5.....	6
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4.....	7
Тема 4: Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте. ОК-5, ПК-9	7
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5.....	9
Тема 5: Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте. ОК-5, ПК-9	9
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6.....	10
Тема 6: Мотивация и стили лидерства в различных странах. ПК-9.....	10
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7-8.....	12
Тема 7: Управление человеческими ресурсами в международном контексте.	12
Методические рекомендации по выполнению контрольных работ	13

Планы практических занятий

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1.

Тема 1: Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями. ОК-5

Межэтническая напряженность и управление культурными различиями. Необходимость изучения кросс-культурного менеджмента. Его предмет, цели, методы и задачи. Основные направления и актуальные проблемы. Изучение межэтнических отношений и выявление возможных очагов межэтнической напряженности. Индивидуальные различия как основа межгрупповых конфликтов. Кросс-культурный шок и способы его преодоления. Управление межкультурными различиями. Специфика профессиональной деятельности и подготовки менеджеров, работающих в ситуациях межкультурного взаимодействия. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.

Вопросы для обсуждения:

1. Кросс-культурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения.
2. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента.
3. Кросс-культурный шок и способы его преодоления.
4. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.

Основная литература:

1. Гальчук Л. М. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс=Essentials of Cross-cultural Commun.: A Practical Course: Учеб. пос. / Л.М.Гальчук - М.: Вузов. учеб.: НИЦ ИНФРА-М, 2019 - 240с. <http://znanium.com>
2. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469010>

Дополнительная литература:

1. Джон, Берри Кросс-культурная психология: Исследования и применение / Берри Джон. М.: Институт прикладной психологии "Гуманитарный центр", 2015. - 743 с.

2. Еремин Б. Л. Холден Найджел Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента / Холден Н.Д., Еремин Б.Л. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 385 с. <http://znanium.com>
3. Кёппль, О. И. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / О. И. Кёппль. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 112 с. — ISBN 978-5-4486-0119-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru>
4. Найджел, Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 521500 «Менеджмент» и специальностям 350400 «Связи с общественностью», 350700 «Реклама» / Холден Дж. Найджел ; перевод Б. Л. Ерёмин. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 384 с. — ISBN 5-238-00886-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru>
5. Пикулева О. А. Психология самопрезентации личности: Монография / Пикулева О.А. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 320 с. <http://znanium.com>

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2.

Тема 2: Концепция деловой культуры в международной системе координат. ОК-5,ПК-9

Проблемы адекватного определения и «измерения». Понятие деловой культуры, ее элементы. Уровни культуры: глобальный, кластерный, национальный, корпоративный. Их взаимодействие. Неоднородность культурного пространства: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры. Сила культуры и факторы ее определяющие.

Различия в подходах к изучению культуры: культурные универсалии и системы ценностей в зависимости от национальной принадлежности и типа личности (Д.Мэрдок, Дж.Рокич, Олпорт, Вернон, Линдзи). Система ценностей как детерминанта поведения. Верования и ценностные ориентации как основа кросс-культурных сопоставлений (С.Иошимури, У.Нойман). Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций. Культурные контрасты в системах ценностей наций (на примере американской, японской и арабской культур). Культурные различия и этика.

Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения (системный подход по Дж.Миллеру) и национально-этнический фактор в деловых культурах.

Понятие, сущность и функции стереотипов. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма. Стереотипизация и повышение эффективности межэтнического взаимодействия.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни
2. Системы ценностей в национальных культурах.
3. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений
4. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения
5. Культурные различия и этика
6. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.

Основная литература:

1. Гальчук Л. М. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс=Essentials of Cross-cultural Commun...: A Practical Course: Учеб. пос. / Л.М.Гальчук - М.: Вузов. учеб.: НИЦ ИНФРА-М, 2019 - 240с. <http://znanium.com>
2. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469010>

Дополнительная литература:

1. Джон, Берри Кросс-культурная психология: Исследования и применение / Берри Джон. М.: Институт прикладной психологии "Гуманитарный центр", 2015. - 743 с.
2. Еремин Б. Л. Холден Найджел Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента / Холден Н.Д., Еремин Б.Л. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 385 с. <http://znanium.com>
3. Кёппль, О. И. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / О. И. Кёппль. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 112 с. — ISBN 978-5-4486-0119-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru>
4. Найджел, Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 521500 «Менеджмент» и специальностям 350400 «Связи с общественностью», 350700 «Реклама» / Холден Дж. Найджел ; перевод Б. Л. Ерёмин. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 384 с. — ISBN 5-238-00886-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru>
5. Пикулева О. А. Психология самопрезентации личности: Монография / Пикулева О.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 320 с. <http://znanium.com>

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3.

Тема 3: Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений. ОК-5

Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран. Факторы, воздействующие на формирование национальной культуры. Социальные ориентации и их влияние на различие национальных культур (Г.Лейн, Дж.Дистефано). Базовые критерии межкультурных различий (Г.Хофштеде, Ф.Тромпенарс). Проблемы и возможности синергии национальных культур (теория «Z» по У.Оучи). Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера. Классификация переменных национальной культуры. Воздействие культуры нацию на организацию. Культурный профиль отдельных стран. Критериальная база международных сопоставлений

Вопросы для обсуждения:

1. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.
2. Базовые критерии межкультурных различий по Г.Хофштеде.
3. Теория «Z» по У.Оучи.
4. Базовые критерии межкультурных различий по Ф.Тромпенарсу.
5. Культурный профиль страны.
6. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.

Основная литература:

1. Гальчук Л. М. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс=Essentials of Cross-cultural Commun.: A Practical Course: Учеб. пос. / Л.М.Гальчук - М.: Вузов. учеб.: НИЦ ИНФРА-М, 2019 - 240с. <http://znanium.com>
2. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469010>

Дополнительная литература:

1. Джон, Берри Кросс-культурная психология: Исследования и применение / Берри Джон. М.: Институт прикладной психологии "Гуманитарный центр", 2015. - 743 с.
2. Еремин Б. Л. Холден Найджел Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента / Холден Н.Д., Еремин Б.Л. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 385 с. <http://znanium.com>
3. Кёппль, О. И. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / О. И. Кёппль. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 112 с. — ISBN 978-5-4486-0119-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:<http://www.iprbookshop.ru>
4. Найджел, Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента :учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 521500 «Менеджмент» и специальностям 350400 «Связи с общественностью», 350700 «Реклама» / Холден Дж.Найджел ; перевод Б. Л. Ерёмин. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 384 с. — ISBN 5- 238-00886-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru>
5. Пикулева О. А. Психология самопрезентации личности: Монография / Пикулева О.А. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 320 с. <http://znanium.com>

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4.

Тема 4: Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте. ОК-5, ПК-9

Коммуникации и межличностные отношения. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах. Зависимость коммуникации от национально-культурного контекста. Этнические основания и взаимосвязи

языка, мышления и культуры. Роль языка в межэтническом общении. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры. Переменные бизнес-культуры и их воздействие на коммуникацию. Культурный шум. Обучение международным коммуникациям и управление ими. Этнические символы и «подарочные конфликты» в межкультурном взаимодействии. Условия эффективной межкультурной коммуникации. Влияние культуры на процесс переговоров. Организация подготовки и проведения переговоров с учетом поведенческих особенностей в деловых культурах различных стран. Сравнение стилей ведения переговоров. Управление переговорным процессом. Развитие культурной восприимчивости. Национально-культурная корректность.

Вопросы для обсуждения:

1. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры.

2. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
3. Условия эффективной межкультурной коммуникации.
4. Влияние культуры на процесс переговоров
5. Модели ведения переговоров

Основная литература:

1. Гальчук Л. М. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс=Essentials of Cross-cultural Commun.: A Practical Course: Учеб. пос. / Л.М.Гальчук - М.: Вузов. учеб.: НИЦ ИНФРА-М, 2019 - 240с. <http://znanium.com>
2. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469010>

Дополнительная литература:

1. Джон, Берри Кросс-культурная психология: Исследования и применение / Берри Джон. М.: Институт прикладной психологии "Гуманитарный центр", 2015. - 743 с.
2. Еремин Б. Л. Холден Найджел Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента / Холден Н.Д., Еремин Б.Л. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 385 с. <http://znanium.com>
3. Кёппль, О. И. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / О. И. Кёппль. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 112 с. — ISBN 978-5-4486-0119-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru>
4. Найджел, Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 521500 «Менеджмент» и специальностям 350400 «Связи с общественностью», 350700 «Реклама» / Холден Дж. Найджел ; перевод Б. Л. Ерёмин. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 384 с. — ISBN 5- 238-00886-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru>
5. Пикулева О. А. Психология самопрезентации личности: Монография / Пикулева О.А. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 320 с. <http://znanium.com>

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5.

Тема 5: Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте. ОК-5, ПК-9

Национальная культура и управление организацией. Организационная и национальная культура. Стратегия, структура и культура организации. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие. Классификационные критерии корпоративных культур. Эгалитарные и иерархические культуры. Модели корпоративных культур, их характерные особенности и сравнительный анализ. Уровень, тип экономического развития и модель корпоративной культуры: проблемы востребованности и соответствия

Вопросы для обсуждения:

1. Национальная и корпоративная культуры:
взаимообусловленность и взаимодействие
2. Классификационные критерии корпоративных культур
3. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур

Основная литература:

1. Гальчук Л. М. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс = Essentials of Cross-cultural Commun.: A Practical Course: Учеб. пос. / Л.М.Гальчук - М.: Вузов. учеб.: НИЦ ИНФРА-М, 2019 - 240с. <http://znanium.com>
2. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469010>

Дополнительная литература:

1. Джон, Берри Кросс-культурная психология: Исследования и применение / Берри Джон. М.: Институт прикладной психологии "Гуманитарный центр", 2015. - 743 с.
2. Еремин Б. Л. Холден Найджел Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента / Холден Н.Д., Еремин Б.Л. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 385 с. <http://znanium.com>
3. Кёппль, О. И. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / О. И. Кёппль. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 112 с. — ISBN 978-5-4486-0119-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:<http://www.iprbookshop.ru>
4. Найджел, Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента :учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 521500 «Менеджмент» и специальностям 350400 «Связи с общественностью», 350700 «Реклама» / Холден Дж.Найджел ; перевод Б. Л. Ерёмин. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 384 с. — ISBN 5- 238-00886-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru>
5. Пикулева О. А. Психология самопрезентации личности: Монография / Пикулева О.А. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 320 с. <http://znanium.com>

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6.

Тема 6: Мотивация и стили лидерства в различных странах. ПК-9

Значимость труда в различных бизнес-культурах. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах. Мотивация культурно-разнородного персонала. Национальная специфика продвижения, подготовки и переподготовки кадров.

Характеристики национальных стилей лидерства. Западный и восточный варианты организации власти. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.

Вопросы для обсуждения:

1. Значимость труда в различных бизнес-культурах.
2. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.
3. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
4. Национальные модели лидерства.
5. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.
6. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных

культурах.

Основная литература:

1. Гальчук Л. М. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс=Essentials of Cross-cultural Commun.: A Practical Course: Учеб. пос. / Л.М.Гальчук - М.: Вузов. учеб.: НИЦ ИНФРА-М, 2019 - 240с. <http://znanium.com>
2. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469010>

Дополнительная литература:

1. Джон, Берри Кросс-культурная психология: Исследования и применение / Берри Джон. М.: Институт прикладной психологии "Гуманитарный центр", 2015. - 743 с.
2. Еремин Б. Л. Холден Найджел Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента / Холден Н.Д., Еремин Б.Л. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 385 с. <http://znanium.com>
3. Кёппль, О. И. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / О. И. Кёппль. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 112 с. — ISBN 978-5-4486-0119-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru>
4. Найджел, Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 521500 «Менеджмент» и специальностям 350400 «Связи с общественностью», 350700 «Реклама» / Холден Дж. Найджел ; перевод Б. Л. Ерёмин. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 384 с. — ISBN 5-238-00886-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru>
5. Пикулева О. А. Психология самопрезентации личности: Монография / Пикулева О.А. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 320 с. <http://znanium.com>

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7-8.

Тема 7: Управление человеческими ресурсами в международном контексте.

Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами: институциональные, культурные, экономические факторы и факторы трудовых затрат. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационная политика. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой. Развитие навыков, необходимых для успешного межкультурного взаимодействия. Культурная чувствительность и кросскультурная компетентность.

Вопросы для обсуждения:

1. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.
2. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.
3. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационная политика.
4. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой. Культурная чувствительность и кросскультурная компетентность.

Основная литература:

1. Гальчук Л. М. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс = Essentials of Cross-cultural Communication: A Practical Course: Учеб. пос. / Л.М.Гальчук - М.: Вуз. учеб.: НИЦ ИНФРА-М, 2019 - 240с. <http://znanium.com>
2. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469010>

Дополнительная литература:

1. Джон, Берри Кросс-культурная психология: Исследования и применение / Берри Джон. М.: Институт прикладной психологии "Гуманитарный центр", 2015. - 743 с.
2. Еремин Б. Л. Холден Найджел Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента / Холден Н.Д., Еремин Б.Л. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 385 с. <http://znanium.com>
3. Кёппль, О. И. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / О. И. Кёппль. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 112 с. — ISBN 978-5-4486-0119-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:<http://www.iprbookshop.ru>
4. Найджел, Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 521500 «Менеджмент» и специальностям 350400 «Связи с общественностью», 350700 «Реклама» / Холден Дж. Найджел ; перевод Б. Л. Ерёмин. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 384 с. — ISBN 5-238-00886-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru>
5. Пикулева О. А. Психология самопрезентации личности: Монография / Пикулева О.А. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 320 с. <http://znanium.com>

Методические рекомендации по выполнению контрольных работ

1. Суть и значение контрольной работы.

Контрольная работа является документом, свидетельствующими об уровне самостоятельной работы и степени овладения студентами программного материала и его умением кратко и доходчиво проанализировать и изложить в письменной форме выбранную тему.

Выполнение работ существенно влияет на самообразование студентов как специалистов в области кросс-культурного менеджмента, так как это является важным видом самостоятельной интеллектуальной деятельности.

2. Цели контрольной работы:

Целью работы являются: развитие интереса студента(ки) к проблемам деловой коммуникации; умение работать с различными источниками информации; делать правильные выводы и эффективные предложения.

3. Порядок подготовки контрольной работы.

Тема контрольной работы выбирается студентами самостоятельно.

После выбора темы слушателям необходимо составить предварительный список литературы. Весьма полезно использование оперативных материалов конкретных предприятий и организаций, а также иностранных источников.

Готовая работа в напечатанной форме сдается ведущему курс преподавателю.

4. Требования к контрольной работе.

Главный критерий качества работы – полнота и комплексность освещения темы. Каждый раздел работы должен начинаться с соответствующего заголовка по оглавлению с нумерацией каждой страницы. Работа, не отвечающая определенным нормам, к защите не допускается. Небрежно выполненная работа также к защите не допускается.

Работа должна состоять из: оглавления, введения, основных разделов работы, расчетной части (если это курсовая работа), заключения и списка

литературных источников.

*5. Примерная схема структуры
контрольной работы. Титульный лист*

Оглавление - содержание работы с нумерацией страниц.

Введение. Здесь формируются цели и задачи работы, обосновываются актуальность и практическая значимость темы, мотивы выбора. Можно отметить также трудности, встретившиеся при написании работы, характер использованных источников.

Основные разделы работы. Два, три и более разделов, для полноты освещения темы по основным постановочным вопросам. Постановочные вопросы – это вопросы, раскрывающие суть проблемы или темы. Каждый раздел начинается с заголовка, указанного в оглавлении или содержании с порядковым номером раздела.

Заключение. В нем формируются выводы, предложения или рекомендации по совершенствованию мероприятий, касающихся выбранной вами темы.

Список использованных источников и литературы. Здесь перечисляются источники, нормативные акты, официальные статистические сборники и публикации, монографии, статьи, периодические издания и так далее, которые были использованы при выполнении контрольной работы (обязательно указывать год и место издания).

Приложение включает таблицы, схемы, графики, копии контрактов, соглашений, писем, расчеты и т.д. . Причем их наличие значительно повышает ценность работы

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Невинномысский технологический институт (филиал)

Методические указания

по организации и выполнению самостоятельной работы по дисциплине

«КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

Направление подготовки 15.04.04

«Автоматизация технологических процессов и производств»

Направленность (профиль) «Информационно-управляющие системы»

Форма обучения - очно-заочная

Год начала обучения 2022

Реализуется в 2 семестре

Невинномысск, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ.....	4
ПЛАН-ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	6
КОНТРОЛЬНЫЕ ТОЧКИ И ВИДЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО НИМ.....	6
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО СОСТАВЛЕНИЮ КОНСПЕКТА	7
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРЕЗЕНТАЦИОННОГО ПРОЕКТА	8
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ ДОКЛАДА.....	10
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	14

ВВЕДЕНИЕ

Целью освоения дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» является формирование у студентов базовых профессиональных знаний и навыков в области кросс-культурного менеджмента.

Задачами освоения дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» являются:

- дать представление о различных деловых культурах, об основных методах и подходах к их изучению;
- показать и обосновать влияние, которое национальная деловая культура оказывает на корпоративную культуру и реализацию функций управления организацией;
- научить капитализировать на национальных особенностях деловой культуры и системы менеджмента и конвертировать их в конкурентные преимущества организации;
- содействовать формированию и развитию навыков эффективных межкультурных коммуникаций с представителями иных культур.
- стремиться к выработке у менеджеров кросс-культурной компетенции и толерантного отношения к представителям других культур;
- развивать потребности самостоятельного изучения современной учебной и научной литературы и проведения учебно-исследовательской работы.

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» входит в число обязательных дисциплин вариативной части ОП ВО подготовки бакалавров направления 15.04.04 Автоматизация технологических процессов и производств (Профиль: Информационно-управляющие системы) и реализуется в 2 семестре.

Кросс-культурный менеджмент (англ. cross-cultural management) — управление отношениями, возникающими на границе национальных и организационных культур, исследование причин межкультурных конфликтов и их нейтрализация, выяснение и использование при управлении организацией закономерностей поведения, свойственных национальной деловой культуре. Эффективный кросс-культурный менеджмент-совместное с представителями других культур ведение бизнеса, основанное на признании, уважении кросс-культурных различий и формировании общей корпоративной системы ценностей, которые бы воспринимались и признавались каждым членом многонационального коллектива.

Предмет кросс-культурного менеджмента — управление деловыми отношениям, возникающими на стыке разных культур, включающее:

- создание толерантного взаимодействия и коммуникаций, условий плодотворного труда и успешного бизнеса на пересечении разных деловых культур;
- регулирование межкультурных конфликтов в бизнес-среде;
- развитие кросс-культурной компетенции собственников бизнеса, менеджеров и персонала. Совокупность этих трех слагаемых позволяет использовать разнообразие культур не как помеху, а как ресурс организации.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения. В связи с этим, обучение в ВУЗе включает в себя две, практически одинаковые по объему и взаимовлиянию части – процесса обучения и процесса самообучения. Поэтому СРС должна стать эффективной и целенаправленной работой студента.

К современному специалисту общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных способностей и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной финансовой ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в практических занятиях, выполнение контрольных заданий и тестов, написание курсовых и выпускных квалификационных работ. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Ведущая цель организации и осуществления СРС должна совпадать с целью обучения студента – подготовкой специалиста и бакалавра с высшим образованием. При организации СРС важным и необходимым условием становятся формирование умения самостоятельной работы для приобретения знаний, навыков и возможности организации учебной и научной деятельности.

Формы самостоятельной работы студентов разнообразны. В соответствии с рабочей программой дисциплины предусмотрены следующие виды самостоятельной работы студента:

- Самостоятельное изучение литературы;
- Выполнение презентационного проекта;
- Подготовка доклада.

Цель самостоятельного изучения литературы – самостоятельное овладение знаниями, опытом исследовательской деятельности.

Задачами самостоятельного изучения литературы являются:

- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов.

Цель подготовки доклада - доклад стимулирует раскрытие исследовательского потенциала студента, способность к творческому поиску, сотрудничеству, самораскрытию и проявлению возможностей.

Задачи подготовки доклада:

- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов.

Цель выполнения презентационного проекта – самостоятельное конструирование своих знаний в процессе решения практических задач и проблем.

Задачами выполнения презентационного проекта являются: развитие способностей:

- выявления проблемы, её формулировки в виде цели предстоящей работы;
- планирования своей деятельности по решению поставленной проблемы;
- привлечения дополнительных ресурсов, которыми могут быть различные источники информации и т.п.;
- реализации намеченного плана, внося в него необходимые коррективы;
- самостоятельной оценки и анализа полученного результат;
- грамотного и эффективного представления свою работу.
- развития критического мышления, свойственного всем современным лидерам

ПЛАН-ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Код реализуемых компетенций	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе (астр.)		
				СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
4 семестр						
ПК-1, ПК-12	Самостоятельное изучение литературы	Конспект	Собеседование	27		27
	Выполнение контрольной работы	Контрольная работа	Защита контрольной работы	23		23
	Подготовка к тестированию	Тест	Тестирование	7		7
Итого за 2 семестр				57		57
Итого				57		57

КОНТРОЛЬНЫЕ ТОЧКИ И ВИДЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО НИМ

Рейтинговая оценка знаний студента учебным планом не предусмотрена

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация в форме зачета

Процедура зачета как отдельное контрольное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающегося происходит по результатам текущего контроля: собеседования, самостоятельного изучения литературы, подготовке докладов, тестированию, подготовке и защите презентационных проектов.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО СОСТАВЛЕНИЮ КОНСПЕКТА

Большую роль в усвоении и повторении пройденного материала играет хороший конспект, содержащий основные идеи прочитанного в учебнике и услышанного в лекции. Конспект — это, по существу, набросок, развернутый план связного рассказа по основным вопросам темы.

В какой-то мере конспект рассчитан (в зависимости от индивидуальных особенностей студента) не только на интеллектуальную и эмоциональную, но и на зрительную память, причем текст конспекта нередко ассоциируется еще и с текстом учебника или записью лекции. Поэтому легче запоминается содержание конспектов, написанных разборчиво, с подчеркиванием или выделением разрядкой ключевых слов и фраз.

Самостоятельно изученные темы предоставляются преподавателю в форме конспекта, по которому происходит собеседование. Теоретические темы курса (отдельные вопросы), выносимые на самостоятельное изучение, представлены ниже.

Темы для конспектирования

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
		Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	Мотивация и стили лидерства в различных странах	1	1,2	1,2	1-5

2	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	1	1,2	1,2	1-5
---	---	---	-----	-----	-----

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ студента на вопрос развернут, уверен, содержит четкие формулировки, подтверждается цифрами или фактическими примерами. Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Ответы носят аргументированный и доказательный характер. Студент демонстрирует способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в теме проблематики. Студент полностью, аргументированно, логично и последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если ответ студента на вопрос развернут, уверен, но не всегда содержит четкие формулировки и не подтверждается цифрами или фактическими примерами. Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно, но требуют дополнительных пояснений. Не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Студент демонстрирует ограниченную способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в теме проблематики. Студент полностью, но не всегда аргументированно, логично и последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если демонстрируются поверхностные знания вопросов темы. Ответы на поставленные вопросы излагаются с периодическим нарушением логики, последовательности, требуют дополнительных пояснений. Допускаются значительные нарушения в процессе аргументации выводов по вопросам темы. Анализ и сопоставление различных подходов к решению заявленной в теме проблематики происходит с грубыми ошибками. Студент не полностью, не аргументированно, не логично и не последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если студент демонстрирует значительные пробелы в знаниях основного материала темы. Ответы на поставленные вопросы излагаются нелогично и непоследовательно. Ответы носят неаргументированный и бездоказательный характер. Студент демонстрирует отсутствие способности к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в теме проблематики. Студент показал отсутствие способности отвечать на дополнительные вопросы.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРЕЗЕНТАЦИОННОГО ПРОЕКТА

Под презентационным проектом понимается совместная обоснованная спланированная и осознанная деятельность студентов-партнеров, которая организована на основе информационных технологий, имеет общую проблему, цель, согласованные методы и которая направлена на формирование у них определенной системы интеллектуальных и практических умений.

Проект – это исследование конкретной проблемы, ее практическая или теоретическая реализация.

В проект в качестве его составных компонентов входят:

- формулирование цели (что и почему надо сделать),
- разработка или выбор путей выполнения проекта,
- работа над проектом,
- оформление результатов,
- защита проекта на практическом занятии.

Этапы работы над проектом можно представить в виде следующей схемы:

ПОИСКОВЫЙ

- Определение тематического поля и темы проекта.

- Поиск и анализ проблемы.
 - Постановка цели проекта.
- АНАЛИТИЧЕСКИЙ**
- Анализ имеющейся информации.
 - Поиск информационных лагун.
 - Сбор и изучение информации.
 - Поиск оптимального способа достижения цели проекта (анализ альтернативных решений), построение алгоритма деятельности.
 - Составление плана реализации проекта: пошаговое планирование работ.
 - Анализ ресурсов.

ПРАКТИЧЕСКИЙ

- Выполнение запланированных технологических операций.
- Текущий контроль качества.
- Внесение (при необходимости) изменений в конструкцию и технологию.

ПРЕЗЕНТАЦИОННЫЙ

- Подготовка презентационных материалов.
- Презентация проекта.
- Изучение возможностей использования результатов проекта (выставка, продажа, включение в банк проектов, публикация).

КОНТРОЛЬНЫЙ

- Анализ результатов выполнения проекта.
- Оценка качества выполнения проекта.

Темы презентационных проектов

по дисциплине КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Базовый уровень

Тема 1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями

1. Необходимость изучения кросскультурного менеджмента. Его предмет, цели, методы и задачи. Основные направления и актуальные проблемы.
2. Изучение межэтнических отношений и выявление возможных очагов межэтнической напряженности.
3. Индивидуальные различия как основа межгрупповых конфликтов.
4. Кросс-культурный шок и способы его преодоления.

Тема 4. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте

1. Коммуникации и межличностные отношения.
2. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
3. Зависимость коммуникации от национально-культурного контекста.
4. Этнические основания и взаимосвязи языка, мышления и культуры.
5. Роль языка в межэтническом общении.
6. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры.
7. Переменные бизнес-культуры и их воздействие на коммуникацию.
8. Культурный шум.
9. Обучение международным коммуникациям и управление ими.

Повышенный уровень

Тема 1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями

1. Управление межкультурными различиями.

2. Специфика профессиональной деятельности и подготовки менеджеров, работающих в ситуациях межкультурного взаимодействия.
3. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.

Тема 4. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте

1. Этнические символы и «подарочные конфликты» в межкультурном взаимодействии.
2. Условия эффективной межкультурной коммуникации.
3. Влияние культуры на процесс переговоров.
4. Организация подготовки и проведения переговоров с учетом поведенческих особенностей в деловых культурах различных стран.
5. Сравнение стилей ведения переговоров.
6. Управление переговорным процессом.
7. Развитие культурной восприимчивости.
8. Национально-культурная корректность.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если: материал презентации излагается логично, последовательно и не требует дополнительных пояснений; защита проекта носит аргументированный и доказательный характер; студент полностью, аргументированно, логично и последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если материал презентации излагается логично, последовательно, но требует дополнительных пояснений; не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; студент полностью, но не всегда аргументированно, логично и последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если материал презентации излагается с периодическим нарушением логики, последовательности, требует дополнительных пояснений; допускаются значительные нарушения в процессе аргументации выводов по теме проекта; студент не полностью, не аргументированно, не логично и не последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если материал презентации излагается нелогично и непоследовательно; защита носит неаргументированный и бездоказательный характер; студент показал отсутствие способности отвечать на дополнительные вопросы.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ ДОКЛАДА

Доклад (от лат. *refero* - "сообщаю") - краткое изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания книги, статьи или нескольких работ, научного труда, литературы по общей тематике.

Доклад - это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее, если доклад носит продуктивный характер. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер.

Этапы работы над докладом

1. Сформулируйте тему. Тема должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию.
2. Подберите и изучите основные источники по теме (как правило, не менее 8-10).
3. Составьте библиографию.
4. Обработайте и систематизируйте информацию.
5. Разработайте план доклада.
6. Напишите доклад.

7. Выступите с результатами исследования в аудитории на семинарском занятии.

Содержание работы должно отражать:

- знание современного состояния проблемы;
- обоснование выбранной темы;
- использование известных результатов и фактов;
- полноту цитируемой литературы, ссылки на работы ученых, занимающихся данной проблемой;
- актуальность поставленной проблемы;
- материал, подтверждающий научное, либо практическое значение в настоящее время.

Требования к оформлению и защите докладивных работ

1. Общие положения:

Защита доклада предполагает предварительный выбор студентом интересующей его темы работы с учетом рекомендаций преподавателя, последующее глубокое изучение избранной для доклада проблемы, изложение выводов по теме доклада. Выбор предмета и темы доклада осуществляется студентом в начале изучения дисциплины. Не позднее, чем за 2 дня до защиты или выступления доклад представляется на рецензию преподавателю. Оценка выставляется при наличии рецензии и после защиты доклада. Работа представляется в отдельной папке.

Объем доклада – 15-20 страниц текста, оформленного в соответствии с требованиями.

В состав работы входят:

- доклад;
- рецензия преподавателя на доклад (представляет отдельный документ).

2. Требования к тексту.

Доклад выполняется на стандартных страницах белой бумаги формата А-4 (верхнее, нижнее поля – 2 см, правое поле – 1,5 см; левое – 3 см).

Текст печатается обычным шрифтом Times New Roman (размер шрифта – 14 кегль). Заголовки – полужирным шрифтом Times New Roman (размер шрифта – 14 кегль).

Интервал между строками – полуторный.

Текст оформляется на одной стороне листа.

Формулы, схемы, графики вписываются черной пастой (тушью), либо выполняются на компьютере.

3. Типовая структура доклада.

1. Титульный лист (приобретается на кафедре).
2. План (простой или развернутый с указанием страниц доклада).
3. Введение.
4. Основная часть.
5. Заключение.
6. Список литературы.
7. Приложения (карты, схемы, графики, диаграммы, рисунки, фото и т.д.).

4. Требования к оформлению разделов доклада.

Титульный лист.

Титульный лист оформляется по единым требованиям. Он содержит:

- название образовательного учреждения;
- тему доклада;
- сведения об авторе;
- сведения о руководителе;
- наименование населенного пункта;
- год выполнения работы.

Верхнее, нижнее поля – 2 см; правое поле – 1,5 см; левое – 3 см; текст выполняется полужирным шрифтом Times New Roman; размер шрифта – 14 кегль; размер шрифта для обозначения темы доклада 14 кегль.

План.

План доклада отражает основной его материал:

I. Введение.....	стр.
II. Основная часть (по типу простого или развернутого)....	стр.
III. Заключение.....	стр.
Список литературы.....	стр.
V. Приложения.....	стр.

Введение имеет цель ознакомить читателя с сущностью излагаемого вопроса, с современным состоянием проблемы. Здесь должна быть четко сформулирована цель и задачи работы. Ознакомившись с введением, читатель должен ясно представить себе, о чем дальше пойдет речь. Объем введения – не более 1 страницы. Умение кратко и по существу излагать свои мысли – это одно из достоинств автора. Иллюстрации в раздел «Введение» не помещаются.

Основная часть. Следующий после «Введения» раздел должен иметь заглавие, выражающее основное содержание доклада, его суть. Главы основной части доклада должны соответствовать плану доклада (простому или развернутому) и указанным в плане страницам доклада. В этом разделе должен быть подробно представлен материал, полученный в ходе изучения различных источников информации (литературы). Все сокращения в тексте должны быть расшифрованы. Ссылки на авторов цитируемой литературы должны соответствовать номерам, под которыми они идут по списку литературы. Объем самого доклада – не менее 15 листов. Нумерация страниц доклада и приложений производится внизу посередине арабскими цифрами без знака «№». Титульный лист считается первым, но не нумеруется. Страница с планом, таким образом, имеет номер «2».

Заключение. Формулировка его требует краткости и лаконичности. В этом разделе должна содержаться информация о том, насколько удалось достичь поставленной цели, значимость выполненной работы, предложения по практическому использованию результатов, возможное дальнейшее продолжение работы.

Список литературы. Имеются в виду те источники информации, которые имеют прямое отношение к работе и использованы в ней. При этом в самом тексте работы должны быть обозначены номера источников информации, под которыми они находятся в списке литературы, и на которые ссылается автор. Эти номера в тексте работы заключаются в квадратные скобки, рядом через запятую указываются страницы, которые использовались как источник информации, например: [1, С.18]. В списке литературы эти квадратные скобки не ставятся. Оформляется список использованной литературы со всеми выходными данными. Он оформляется по алфавиту и имеет сквозную нумерацию арабскими цифрами.

Приложения (карты, схемы, графики, диаграммы, рисунки, фото и т.д.). Для иллюстраций могут быть отведены отдельные страницы. В этом случае они (иллюстрации) оформляются как приложение и выполняются на отдельных страницах. Нумерация приложений производится в правом верхнем углу арабскими цифрами без знака «№».

5. Рецензия преподавателя на доклад.

Рецензия может содержать информацию руководителя об актуальности данной работы, изученной литературе, проведенной работе учащегося при подготовке доклада, периоде работы, результате работы и его значимости, качествах, проявленных автором доклада. Рецензия подписывается учителем с указанием его специализации, места работы.

6. Требования к защите доклада.

Доклад действителен только с рецензией преподавателя.

Защита продолжается в течение 10 минут по плану:

- актуальность темы, обоснование выбора темы;
- краткая характеристика изученной литературы и краткое содержание доклада;
- выводы по теме доклада с изложением своей точки зрения.

Автору доклада по окончании представления доклада преподавателем и студентами могут быть заданы вопросы по теме доклада.

Темы докладов
по дисциплине КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Базовый уровень

1. Современные научные подходы и направления кросскультурного менеджмента
2. Этническая стереотипизация как основа межэтнических отношений
3. Язык как элемент этнической культуры
4. Модель базовых культурных ориентаций в исследованиях Р.Льюиса
5. Национальные и региональные особенности менеджмента.
6. Специфика межкультурной коммуникации и способы повышения ее эффективности
7. Западные управленческие технологии и проблемы их адаптации в российских компаниях.
8. Сравнительный анализ моделей корпоративного управления в мировой экономике.
9. Взаимодействие национальной деловой и корпоративной культур
10. Национальная деловая культура как источник конкурентного преимущества и ресурс развития экономики.

Повышенный уровень

11. Культурные различия и этика в международном бизнесе.
12. Специфика бизнес-культуры России.
13. Влияние национальной культуры на управление организацией
14. Роль протестантской этики в формировании американской деловой культуры.
15. Доминирующие религии в национальной деловой культуре и их влияние на особенности ведения бизнеса в стране размещения.
16. Проблемы перевода и кросс-культурных различий в международной рекламе.
17. Этноцентрический подход в управлении международной компанией: влияние на эффективность и издержки ведения бизнеса.
18. Специфика формирования и развития корпоративной культуры в российской компании.
19. Барьеры межкультурных коммуникаций и способы их преодоления.
20. Национальная деловая культура и инновационная способность организации

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите доклада: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к докладу и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании доклада или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Основы делового общения и гостеприимства [Электронный ресурс] / Е.В. Купчик, О.В. Трофимова - М. : ФЛИНТА, 2013. -
<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976515420.html>.
2. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации [Текст] / А.К. Болотова, А.В. Мартынова ; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". - М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. - 320 с. - (Учебники Высшей школы экономики)

Дополнительная литература:

1. Теория и практика корпоративного управления [Электронный ресурс] / Е.В. Сторожева, Е.Ю. Хамутских - М. : ФЛИНТА, 2015. -
<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976522831.html>

Методическая литература:

1. Методические указания по выполнению практических работ по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»
2. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине Кросс-культурный менеджмент.

Интернет-ресурсы:

1. www.nlr.ru/ – Российская национальная библиотека.
 2. www.nns.ru/ – Национальная электронная библиотека.
 3. www.rsl.ru/ – Российская государственная библиотека.
 4. www.biznes-karta.ru/ – Агентство деловой информации «Бизнес-карта».
 5. www.rbs.ru/ – Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг».
 6. www.busineslearning.ru/ – Система дистанционного бизнес образования.
 7. www.test.specialist.ru/ – Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н.Э Баумана.
- www.secretariat.ru