МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное**

**образовательное учреждение высшего образования**

**«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»**

|  |
| --- |
| Институт экономики и предпринимательства |

УТВЕРЖДЕНО

решением ученого совета ННГУ

протокол от

«16» Июня 2021 г. № 8

**Рабочая программа дисциплины**

|  |
| --- |
| Кросс-культурный менеджмент |

|  |
| --- |
| Бакалавриат |

Направление подготовки / специальность

|  |
| --- |
| 38.03.01 Экономика |

Направленность образовательной программы

|  |
| --- |
| Мировая экономика (на английском языке) |

Форма обучения

|  |
| --- |
| очная |

Нижний Новгород

2021

1. **Место дисциплины «Педагогика и психология» в структуре ООП**

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блок 1, код дисциплины Б1.В.ДВ.09.01.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ варианта** | **Место дисциплины в учебном плане образовательной программы** | **Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД** |
| 1 | Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений | Дисциплина Б1.В.ДВ.09.01 Кросс-культурный менеджмент, относится части ООП, формируемой участниками образовательных отношений, направления подготовки 38.03.01 Экономика.  |

1. **Планируемые результаты обучения по дисциплине «Кросс -культурный менеджмент», соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Формируемые компетенции** (код, содержание компетенции) | **Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции**  | **Наименование оценочного средства** |
| **Индикатор достижения компетенции**(код, содержание индикатора) | **Результаты обучения** **по дисциплине** |
| *УК-3,* *Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде* | *УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.* | *Знать: предмет и место кросс – культурного менеджмента в структуре современных наук, особенности взаимодействия разных культур.**Уметь: предлагать пути коррекции межличностного взаимодействия, анализировать и систематизировать имеющийся практический опыт и его использование.**Владеть: навыками кросс-культурного анализа современных проблем, имеющих профессиональную направленность.* | *Контрольные вопросы, доклад* |
| *УК-3.2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении* |  *Знать: новые технологии и модели для решения возникающих социально-педагогических проблем.* *Уметь: отстаивать собственную позицию по различным проблемам профессиональной жизни с учетом этики общения.*  *Владеть: навыками этичного профессионального общения.* | *Контрольные вопросы, доклад* |
| *ПК-7,**Способен собрать необходимые для научного исследования данные, проанализировать их, подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет, используя отечественные и зарубежные источники информации* | *ПК 7.1. Собирает данные для проведения научного исследования, проводит их анализ* | *Знать: основные направления, теории и методы кросс-культурного анализа, педагогики и психологии, особенности их применения**Уметь: применять полученные теоретические знания на практике.**Владеть: навыками применения дефектологических знаний на практике.* | *Контрольные вопросы, доклад* |
| *ПК 7.2. Готовит информационный обзор и/или аналитический отчет, на основе отечественных и зарубежных источников информации* | *Знать: основные концепции анализа культуры.* *Уметь: работать с источниками информации.**Владеть: навыками презентаций и выступлений с докладами.*  | *Контрольные вопросы, доклад* |

1. **Структура и содержание дисциплины «Кросс-культурный менеджмент»**

**3.1 Трудоемкость дисциплины**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **очная форма****обучения** | **очно-заочная****форма****обучения** | **заочная** **форма****обучения** |
| **Общая трудоемкость** | **4 ЗЕТ** | **\_\_\_ ЗЕТ** | **\_\_\_ ЗЕТ** |
| **Часов по учебному плану** | **144** |  |  |
| **в том числе** |  |  |  |
| **аудиторные занятия (контактная** **работа):****- занятия лекционного типа****- занятия семинарского типа****( практические занятия /****лабораторные работы)** | **4****44** |  |  |
| **самостоятельная работа** | **95** |  |  |
| **КСР** | **1** |  |  |
| **Промежуточная аттестация –** **экзамен/зачет** | **Зачет**  |  |  |

3.2. Содержание дисциплины

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля),** | **Всего (часы)** | **В том числе** |
| **Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них** | **Самостоятельная работа обучающегося, часы** |
| **Занятия** **лекционного** **типа** | **Занятия** **семинарского** **типа** | **Занятия** **лабораторного** **лабораторного типа** | **Всего** |
| Очное | Очно-заочное | Заочное | Очное | Очно-заочное | Заочное | Очное | Очно-заочное | Заочное | Очное | Очно-заочное | Заочное | Очное | Очно-заочное | Заочное | Очное | Очно-заочное | Заочное |
| Тема 1. | 38 |  |  | 4 |  |  | 11 |  |  |  |  |  | 15 |  |  | 23 |  |  |
| Тема 2.  | 34 |  |  |  |  |  | 11 |  |  |  |  |  | 11 |  |  | 23 |  |  |
| Тема 3.  | 34 |  |  |  |  |  | 11 |  |  |  |  |  | 11 |  |  | 23 |  |  |
| Тема 4.  | 37 |  |  |  |  |  | 11 |  |  |  |  |  | 11 |  |  | 26 |  |  |
| Текущий контроль | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 11 |  |  |  |  |  |
| Итого | 144 |  |  | 4 |  |  | 444 |  |  |  |  |  | 49 |  |  | 995 |  |  |
|  |

|  |
| --- |
| Тема 1.Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Определение понятия культура и уровней культуры в бизнесе. |
| Тема 2. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте. Бизнес культуры Запада.  |
| Тема 3. Бизнес культуры Азии, Африки и Ближнего Востока |
| Тема 4. Мотивация и стили лидерства в различных странах  |

Практические занятия (семинарские занятия /лабораторные работы) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Практическая подготовка предусматривает: выполнение проекта, решение прикладной задачи кейса. На проведение практических занятий (семинарских занятий /лабораторных работ) в форме практической подготовки отводится 24 часа.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП:

- выявление тенденции, обоснование выводов и использование результатов анализа для принятия управленческих решений,

- выполнение конкретных поручений в рамках разработки вариантов управленческих решений, обосновании их выбора на основе критериев социально-экономической эффективности с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий принимаемых решений

- компетенций – УК-3, ПК-7.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

1. **Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Основными формами самостоятельной работы студентов являются: подготовка к практическим занятиям, подготовка презентации, работа над основной и дополнительной литературой.

Подготовка к практическим занятиям. Данный тип самостоятельной работы предполагает изучение литературы по теме. Освоение литературы происходит согласно сформулированным к семинарским занятиям вопросам, которые являются своего рода ориентирами при отборе главного, наиболее существенного.

Подготовка презентации. Доклад может быть подготовлен в форме презентации.

На техническом уровне это обеспечивает программа Power Point. Желательно, чтобы на слайде не было больше 1-2 предложений. Схемы, таблицы приветствуются. Но они должны быть компактными, удобными для восприятия. На заключительном слайде нужно указать информационный ресурс, который был использован при подготовке презентации. 10-12 слайдов – это хорошая презентация.

Работа над основной и дополнительной литературой. Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. Конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

 Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс «Кросс-культурный менеджмент» <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5264> , созданный в системе электронного обучения ННГУ - [https://e-learning.unn.ru/,](https://e-learning.unn.ru/%2C)

1. **Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине**,

включающий:

* 1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)** | **Шкала оценивания сформированности компетенций** |
| **плохо** | **неудовлетворительно** | **удовлетворительно** | **хорошо** | **очень хорошо** | **отлично** | **превосходно** |
| **не зачтено** | **зачтено** |
| Знания | Отсутствие знаний теоретического материала.Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки. | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.  |
| Умения | Отсутствие минимальных умений . Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения.Имели место грубые ошибки. | Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.  | Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продемонстрированы все основные умения,решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.  | Продемонстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полномобъеме без недочетов |
| Навыки | Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки.Имели место грубые ошибки. | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов. | Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов. | Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач  |

**Шкала оценки при промежуточной аттестации**

|  |  |
| --- | --- |
|  **Оценка** | **Уровень подготовки** |
|  | **превосходно** | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой |
| **Зачтено** | **отлично** | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» |
| **очень хорошо**  | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне « очень хорошо» |
| **хорошо** | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» |
| **удовлетворительно** | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно» |
| **не зачтено** | **неудовлетворительно** | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» |
| **плохо** | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо» |

* 1. **Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые**

**для оценки результатов обучения**.

**5.2.1 Контрольные вопросы**

|  |  |
| --- | --- |
| Вопрос  | Компетенция |
| 1. Кросскультурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения.
 | ПК – 7 |
| 1. Основные направления и актуальные проблемы кросскультурного менеджмента.
 | ПК -7 |
| 1. Кросскультурный шок и способы его преодоления.
 | ПК-7 |
| 1. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.
 | ПК 7,УК-3 |
| 1. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни.
 | ПК-7 |
| 1. Системы ценностей в национальных культурах.
 | ПК-7 |
| 1. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений.
 | ПК-7 |
| 1. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения.
 | ПК-7 |
| 1. Культурные различия и этика
 | ПК 7 |
| 1. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.
 | ПК 7 |
| 1. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.
 | ПК 7 |
| 1. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте.
 | ПК 7 |
| 1. Бизнес культуры Запада. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.
 | УК 9 |
| 1. Особенности Бизнес культуры Азии.
 | УК 9 |
| 1. Характеристики бизнес культуры Ближнего Востока.
 | УК 9 |
| 1. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
 | УК 9 |
| 1. Национальные модели лидерства.
 | УК 9 |
| 1. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.
 | УК 9 |
| 1. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
 | УК 9 |
| 1. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.
 | УК 9 |
| 1. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами. На примере Бизнес культуры Африки
 | УК 9 |

**5.2.2. Задания, выносимые на самостоятельную работу:**

**Задания для оценки компетенции «ПК - 7» и «УК-9»**

**Задание «Групповой проект».** По одной из предложенных тем выполните групповой проект в соответствии со следующими этапами:

**Этапы выполнения группового проекта**

|  |  |
| --- | --- |
| Содержание этапа | Формируемые компетенции *(согласно РПД)* |
| 1. Обсуждение задания в группе, распределение ролей и обязанностей, разработка календаря и плана работы в группе
 | **УК-3** |
| 1. Работа над теоретической частью: Обзор литературы, обоснование актуальности темы, практической значимости
 | **ПК-7** |
| 1. Работа над практической частью: Моделирование кейсов, подготовка групповой презентации
 | **ПК-7** |
| 1. Представление результатов в виде групповой презентации.
 | **УК-3** |

**Тематика для групповых проектов**

1. История развития кросскультурного менеджмента.

2. Национальные особенности управления (на примере любой страны или региона)

*Примеры: Национальные особенности управления на предприятиях США.*

*Национальные особенности управления (на примере Вьетнама) и т.п.*

3. Адаптация в условиях чужой культуры: проблемы и механизмы

4. Анализ стилей принятия решений в различных национальных моделях менеджмента.

5. Влияние глобализации на национальный менеджмент.

6. Влияние национальной культуры на мотивацию работников.

7. Влияние религии на национальные стили управления.

8. Деловые качества руководителя в зависимости от типа культуры (на примере …).

9. Исламское предпринимательство и его характерные особенности.

10. Командообразование в кросскультурной среде.

11. Конфуцианские традиции в китайской и корейской деловых культурах.

12. Концепция евроменеджмента.

13. Кросскультурный шок и механизмы его преодоления.

14. Культурно-кластерный подход в сравнительном менеджменте.

15. Методологические проблемы сравнительного менеджмента.

16. Национальные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами.

17. Национальные особенности поведения потребителей (на примере конкретных стран).

18. Национальные особенности реализации принципа социальной ответственности бизнеса.

19. Национальные особенности тайм-менеджмента (на примере конкретных стран).

20. Национальные стереотипы: формирование, использование и преодоление.

21. Невербальная коммуникация в кросскультурной среде.

22. Общее и особенное в национальных моделях менеджмента стран

23. Особенности арабской деловой культуры.

24. Особенности управления в китайском семейном предприятии.

25. Особенности управления персоналом в многонациональных коллективах.

26. Подготовка менеджеров к работе в зарубежных подразделениях международных

компаний.

27. Построение кросскультурных коммуникаций в международных компаниях.

28. Различия механизмов контроля в немецкой и японской моделях менеджмента (или

сравнение любых других моделей).

29. Различия механизмов контроля в немецкой и японской моделях менеджмента (или

сравнение любых других моделей).

30. Роль банков в управлении предприятиями в разных национальных моделях

менеджмента.

31. Роль профсоюзов в различных национальных моделях менеджмента.

32. Семейное предпринимательство в различных культурах: сравнительный анализ.

33. Сравнение американской и японской моделей менеджмента.

34. Сравнение китайской и немецкой моделей менеджмента.

35. Сравнение российской и шведской моделей менеджмента.

36. Сравнение французской и американской моделей менеджмента.

37. Теория и практика стимулирования труда: сравнительный анализ.

38. Управление изменениями в кросскультурной среде.

**Задания для оценки компетенции «ПК - 7»**

**Задание 1.** Модель Ховстеде.

Сравните отношение к семье, школе, работе в культурах коллективизма – индивидуализма.

**Задания для оценки компетенции «УК - 3»**

**Задание 2**. Анализ представителей моноактивных культур по функциональным деловым сферам: например, ведение переговоров (бизнес-партнеры);

**Примеры ответов (решения заданий):**

Задание 1. Модель Ховстеде. Коллективизм и индивидуализм: семья, школа, работа

|  |  |
| --- | --- |
| Социальныйинститут | Параметр |
| Коллективизм | Индивидуализм |
| Семья | Воспитание в духе "мы". Мнение семьи важнее личного.Обязательства по отношению к семье:— гармония интересов;— уважение к общей позиции;— чувство стыда за проступки | Воспитание в духе "я". Уважение к личному мнению.Обязательства по отношению к себе:— собственные интересы;— самоактуализация; чувство вины за проступки |
| Школа | Учиться надо в молодости. Учат, как делать что-то | Постоянное обучение. Учат, как учиться |
| Работа | Двойной стандарт:"мы" и "они","истина конкретна". "Другие" — не наша забота. Отношения выше цели. Отношение "босс — работник" — на принципах морали | Этический стандарт и закон — универсальны для всех."Другие" — ресурсы.Цель выше личных отношений.Отношение "босс — работник" — на рациональной основе |

1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Yomi Babatunde, Sui Pheng Low Cross-Cultural Management and Quality Performance (2015) <https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-287-362-0>

Электронный курс «Кросс-культурный менеджмент» <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5264>

б) дополнительная литература:

1. Singh N. K. Eastern and Cross Cultural Management (2012) <https://link.springer.com/book/10.1007/978-81-322-0472-5>

# 2. Jessica L. Wildman Critical Issues in Cross Cultural Management (2016) <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-42166-7>

# 3.Manlio Del Giudice Cross-Cultural Knowledge Management Fostering Innovation and

# Collaboration Inside the Multicultural Enterprise (2012)\ <https://link.springer.com/book/10.1007/978-1-4614-2089-7>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

* 1. MS Windows 7 (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Н.И. Лобачевского, идентификатор 47276400),
	2. Microsoft Office 2007 Профессиональный + (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Н.И. Лобачевского, идентификатор 47729513),
	3. Kaspersky Endpoint Security 10 for Windows (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Н.И. Лобачевского, №1096-160712-081443-850-73)
1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: компьютер, экран. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.01 «Экономика», профиль «Мировая экономика».

Автор директор по персоналу ООО «Юнилин» Погодина Г. В.

Рецензент:

Директор по персоналу ООО «Юнилин» Г.В. Погодина

Заведующий кафедрой мировой экономики

и таможенного дела

д.э.н., профессор М.Л. Горбунова

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства протокол № 3 от 15.03.2021 .