

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования "Пермский  
государственный национальный исследовательский  
университет"**

**Кафедра мировой и региональной экономики, экономической теории**

**Авторы-составители: Максименко Илона Игоревна  
Ткачева Светлана Владимировна**

Рабочая программа дисциплины  
**КРОСС-КУЛЬТУРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В БИЗНЕСЕ**  
Код УМК 99974

Утверждено  
Протокол №14  
от «05» июля 2023 г.

Пермь, 2023

## **1. Наименование дисциплины**

Кросс-культурные различия в бизнесе

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « М.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление подготовки: **38.04.05** Бизнес-информатика  
направленность Руководитель цифровой трансформации

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

В результате освоения дисциплины **Кросс-культурные различия в бизнесе** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

**38.04.05** Бизнес-информатика (направленность : Руководитель цифровой трансформации)

**УК.5** Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

#### **Индикаторы**

**УК.5.1** Ориентируется в культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития

**УК.5.2** Понимает историко-культурное своеобразие своей страны

**УК.5.3** Воспринимает социальные, этические, конфессиональные и культурные различия

**УК.5.4** Выстраивает социальное взаимодействие с учетом культурных различий

#### 4. Объем и содержание дисциплины

<b>Направление подготовки</b>	38.04.05 Бизнес-информатика (направленность: Руководитель цифровой трансформации)
<b>форма обучения</b>	очная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	1
<b>Объем дисциплины (з.е.)</b>	3
<b>Объем дисциплины (ак.час.)</b>	108
<b>Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:</b>	36
<b>Проведение лекционных занятий</b>	12
<b>Проведение практических занятий, семинаров</b>	24
<b>Самостоятельная работа (ак.час.)</b>	72
<b>Формы текущего контроля</b>	Входное тестирование (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	Зачет (1 триместр)

## 5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

### Кросс-культурные различия в бизнесе

#### Культура в сравнительном менеджменте

Цель теиы - изучить теории культуры, классификации деловых культур и показать взаимосвязи национальных и деловых культур.

Сравнительный менеджмент как раздел менеджмента.

Подходы к изучению сравнительного менеджмента: социально-экономический, экологический, поведенческий, эмпирический. Предмет изучения сравнительного менеджмента. Взаимосвязь сравнительного менеджмента с кросс-культурным и международным менеджментом и международным бизнесом. Развитие изучения сравнительного менеджмента в России.

Теории культуры и классификации деловых культур.

Теория культурных универсалий Дж. Мэрдока. Системный подход к культуре – модель П.Р. Харриса и Р.Т. Морана, модель Т.Н. Глэдвина и В. Терпстра. Ценностный подход к культуре – теория западных базовых и инструментальных ценностей Дж. Рокича, теория внутреннего содержания личности Г.В. Оллпорта, П.Е. Вернона и К. Линдзи. Классификации деловых культур. Высококонтекстные и низкоконтекстные культуры. Исследования Е. Холла по восприятию времени в разных культурах: монокронные и полихронные культуры. Классификация деловых культур Р. Льюиса: моноактивные, полиактивные и реактивные культуры. Классификация деловых культур Х. Триандиса по восприятию информации.

#### Организационная культура

Узкое и широкое понимание культуры. Определения организационной культуры. Соотношение понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «культура бизнеса». Феноменологический и рационально-прагматический подходы к изучению организационной культуры. Организационная культура как основа эффективности организации: работа Питерса Т., Уотермена Р. «В поисках эффективного управления».

Уровни изучения организационной культуры, модель Э. Шайна. Уровень «артефактов» (здание, технологии, продукты, использование пространства и времени, манера общения, атмосфера и др.); уровень провозглашаемых ценностей (миссия, ценности, нормы, кодекс поведения, мораль и др.); глубинный уровень (верования, базовые представления, смысл предметов и явлений).

Основные функции (ценностнообразующая, коммуникативная, мотивирующая и т.д.) и свойства (динамичность, неоднородность, системность и т.д.) организационной культуры.

Основания для типологизации организационной культуры. Типология Р. Рюттингера: культура торговли, спекулятивная культура, административная культура, инвестиционная культура.

Типология «психопатологических» культур М.К. де Врие и Д. Миллера: драматическая организация, депрессивная, шизоидная, параноидальная и принудительная организация.

Типология гендерных культур организации (С. Медок и Д. Паркин): джентльменский клуб, казарма, спортивная раздевалка, слепота к фактору пола, лжеподдержка, смышленные мачо.

Типология ОСАИ К. Камерона и Р. Куинна: иерархическая культура, рыночная культура, клановая культура и адхократическая культура.

Управленческие типологии организационной культуры. Модели Р. Акоффа, Т. Дейла и А. Кеннеди, С. Ханди. Классификация С. Ханди: культура власти, культура роли, культура задачи и культура личности. Управление организационной культурой.

Национально ориентированные организационные культуры. Модели У Оучи, С. Йошимури, Р. Льюиса, Г. Лейн и Дж. Дистефано.

Исследования Г. Хофстеде.

Цель и методология исследования. Параметры национальных культур, выявленные в ходе исследования: индекс "дистанция власти", индекс "индивидуализма", индекс "маскулинности", индекс "избежание

неопределенности", индекс "долгосрочной ориентации". Связь значений индексов и общих норм поведения. Влияние значений индексов на организационное поведение. Организационные модели Г. Хофстеде: "пирамида людей", "смазанная машина", "деревенский рынок", "семья".

Типология Г. Хофстеде: параметры «индивидуализм - коллективизм», «дистанция власти», «стремление избежать неопределенности», «мужественность - женственность», «краткосрочная – долгосрочная ориентация», «аскетизм – потакание себе». Сравнительный анализ стран по модели Г. Хофстеде.

Классификация культур по модели GLOBE.

### **Кросс-культурная коммуникация**

Цель темы - показать сложность и необходимость кросс-культурной коммуникации в условиях глобализации, объяснить сущность двух подходов к исследованию кросс-культурной коммуникации, указать способы решения проблем понимания.

Теоретические основы кросс-культурной коммуникации.

Культура и поведение: факторы поведения, основные характеристики эмпатии. Культура и ценности: четыре основные сферы культурных ценностей, формы культурных ценностей. Понятие и основы кросс-культурной коммуникации. Структура кросс-культурной коммуникации. Кросс-культурный шок и ошибки коммуникации. Невербальные коммуникации и ошибки общения. Кросс-культурный шок: симптомы, причины, фазы и преодоление. Аккультурация. Модель освоения "чужой культуры" М. Беннета.

Цели и задачи кросс-культурной коммуникации. Составные элементы кросс-культурной компетенции: аффективные, когнитивные и процессуальные. Толерантность как средство и результат кросс-культурной коммуникации.

Кросс-культурная компетенция в кросс-культурной кооперации.

Методы овладения навыками коммуникации в кросс-культурной кооперации.

Виды кросс-культурной коммуникации.

Вербальная коммуникация: сущность, специфика, формы, стили, контексты. Невербальная коммуникация: сущность, специфика, кинесика, окулистика, такесика, сенсорика, проксемика, хронемика. Паравербальная коммуникация: сущность и средства.

Проблемы понимания в кросс-культурной коммуникации.

Сущность и детерминирующие факторы процесса восприятия: основные элементы, фактор первого впечатления, фактор превосходства, фактор привлекательности, фактор отношения к нам. Культура и восприятие: различия в восприятии культуры, восприятие и интерпретация культуры. Кросс-культурные конфликты и пути их преодоления: возникновение межкультурных конфликтов, стратегии разрешения конфликтов. Межличностная привлекательность в кросс-культурной коммуникации: понятие и детерминанты межличностной привлекательности, внешние факторы привлекательности (потребность в поддержании отношений, эмоциональное состояние, пространственная близость), внутренние факторы привлекательности (физическая привлекательность, стили общения, сходство, личное отношение).

Атрибуция в кросс-культурной коммуникации: понятие и сущность атрибуции, ошибки атрибуции и их влияние на процесс кросс-культурной коммуникации. Стереотипы восприятия в кросс-культурной коммуникации: понятие и сущность стереотипа, генезис стереотипов, функции стереотипов, значение стереотипов для кросс-культурной коммуникации. Предрассудки в кросс-культурной коммуникации: понятие и сущность предрассудка, механизм формирования предрассудка, типы предрассудков, корректировка и изменение предрассудков.

### **Страновые и региональные особенности ВЭД**

Цель темы - провести сравнительный анализ моделей менеджмента в различных странах и регионах мира. Определить национальные и институциональные особенности менеджмента.

Экономико-географическая характеристика США. Особенности экономического развития США. Теории менеджмента в США: школа научного менеджмента (Ф. Тейлор, Ф. и Л. Джилбрет, Г. Эммерсон и др.),

школа человеческих отношений в управлении (Г. Мюнстерберг, М. Фолетт, Ч. Барнард, Э. Мейо и др.), школа поведенческих наук (Р. Лайкерг, А. Маслоу, Д. Макгрегор и др.), школа науки управления, или количественный метод, ситуационный подход к управлению, системный подход к управлению (Ж. Гетти). Практика американского менеджмента: основные черты американцев, отношение ко времени, к труду. Роль конкуренции. Слабые места американского менеджмента.

«Западная» модель управления. Исторические корни деловой культуры северо-американского континента. Американская деловая культура (США): высокий темп жизни, работа-успех, время-деньги, материальное благополучие, индивидуализм, лидерство и т.д. Влияние глобализации на распространение американской модели ведения бизнеса.

Европейские ценности и деловое поведение. Деловая культура Великобритании (внешний лоск при жесткости и прагматичности поведения, неопределенность, юмор...). Немецкая деловая культура (порядок, пунктуальность, аккуратность, формально-деловой подход, линейная модель времени). Деловая культура Франции (работать, чтобы жить, этноцентризм, высокая дистанция власти, женственность культуры). Деловая культура Северной Европы (скандинавские страны): равенство, умеренность, низкая дистанция власти, женственность культуры.

«Восточная» модель управления. Особенности ведения бизнеса в азиатском регионе. «Азиатский менталитет». Деловая культура Японии (коллективизм, высокая дистанция власти, мужественность, ориентация на статус, эмоциональная нейтральность, партикуляризм, сохранение лица). Специфика ведения бизнеса в Китае (законы Сунь-Цзы, «гуанси», конфуцианская этика бизнеса, неравенство, смирение, клановость). Деловая культура Индии (кастовая сегментация, дхарма, карма, реинкарнация, неравенство, непунктуальность, jugaad, сочетание полиактивности и реактивности культуры).

Деловая культура ближневосточного региона. Арабская деловая культура. Исламская этика бизнеса. Бизнес-этикет в арабских странах. Запрет на ростовщичество, запрет на операции с неопределенностью, «гарар», (фьючерсы, опционы, традиционное коммерческое страхование, предоплата). Запрет на производство и торговлю некоторыми товарами: свинина, алкоголь, табак, порнография, наркотики и др. Неравное положение мужчин и женщин.

### **Российская деловая культура и модель управления**

Базовые факторы, повлиявшие на становление культуры России и ее социокультурных ценностей: географический и религиозный. Дуализм Европа/Азия; централизация власти и авторитарность правления; правовой нигилизм и «местечковость», общинность и коллективизм; патернализм; «крайности» русского характера. Формирование системы ценностей под влиянием православия (державность, соборность, жертвенность, страдание, покорность воле Божией). Дуализм культуры. Культурная модернизация в дореволюционный, советский и постсоветский периоды.

Организационная культура советских и современных российских организаций. Особенности организационной культуры российских компаний различных сфер деятельности. Кодексы поведения сотрудников российских компаний. Мотивация персонала в российских организациях.

Специфика российской деловой культуры. Исторический контекст формирования российской деловой культуры. Современные тенденции развития российской деловой культуры. Восприятие российской деловой культуры иностранными деловыми партнерами. Исследования российской деловой культуры. Факторы, определяющие специфику современной российской деловой культуры: «маятниковость» развития, двойственная система ценностей, особое отношение к законам (партикуляризм), ценность личных отношений в бизнесе, взаимозависимость бизнеса и власти, повышенная склонность к риску, высокая степень адаптации и быстрота реакции на изменения внешней среды, высокая дистанция власти и др.

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

## **7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.



## 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### Основная:

1. Беликова, И. П. Организационная культура : учебник / И. П. Беликова, В. А. Ивашова. — Ставрополь : Секвойя, 2021. — 258 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. <https://www.iprbookshop.ru/121733>
2. Морозкина, Т. В. Межкультурная коммуникация. Intercultural Communication. Interkulturelle Kommunikation : учебник / Т. В. Морозкина, Я. Русинякова. — Ульяновск : Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова, 2020. — 243 с. — ISBN 978-5-907216-20-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <https://www.iprbookshop.ru/108529>

### Дополнительная:

1. 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]. <http://www.iprbookshop.ru/81604.html>
2. Льюис Ричард Д Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию: Пер. с англ./Ричард Д Льюис.-М.: Дело, 1999, ISBN 5-7749-0103-3.-440.
3. Жириновский, В. В. Избранное. В 3 томах. Т.3: история и культура / В. В. Жириновский. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2021. — 364 с. — ISBN 978-5-907445-55-0 (Т.3), 978-5-907445-51-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <https://www.iprbookshop.ru/111146>

## **9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

<https://www.mevriz.ru> журнал менеджмент в России и за рубежом

<https://www.rjm.ru> Российский журнал менеджмента

<http://www.ecsocman.edu.ru/> портал «Экономика, социология, менеджмент»

<https://www.cfin.ru> портал корпоративного менеджмента

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Образовательный процесс по дисциплине **Кросс-культурные различия в бизнесе** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы.

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Приложения, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
2. Офисные пакеты приложений

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ ([student.psu.ru](http://student.psu.ru)).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Материально-техническая база обеспечивается наличием:

1. Лекционные занятия - Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Занятий семинарского типа (семинары, практические занятия) - Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Самостоятельная работа - Аудитория для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.
4. Текущий контроль - Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера

доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине  
Кросс-культурные различия в бизнесе**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.  
Индикаторы и критерии их оценивания**

**УК.5**

**Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия**

<b>Индикатор</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<p><b>УК.5.4</b> Выстраивает социальное взаимодействие с учетом культурных различий</p>	<p>Знать содержание основных категорий и понятий теории культуры. Уметь выстраивать социальные взаимодействия с учетом этнокультурных и конфессиональных различий. Владеть комплексом теоретических знаний о типологии культур и навыками их применения в межкультурном взаимодействии на уровне личного и профессионального общения.</p>	<p align="center"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>НЕ знает значение содержания основных категорий и понятий теории культуры. НЕ умеет выстраивать социальные взаимодействия с учетом культурных различий. НЕ владеет комплексом теоретических знаний о типологии культур и навыками их применения в межкультурном взаимодействии на уровне личного и профессионального общения.</p> <p align="center"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Знает значение содержания основных категорий и понятий теории культуры. НЕ умеет выстраивать социальные взаимодействия с учетом культурных различий. НЕ владеет комплексом теоретических знаний о типологии культур и навыками их применения в межкультурном взаимодействии на уровне личного и профессионального общения.</p> <p align="center"><b>Хорошо</b></p> <p>Знает значение содержания основных категорий и понятий теории культуры. Умеет выстраивать социальные взаимодействия с учетом культурных различий. НЕ владеет комплексом теоретических знаний о типологии культур и навыками их применения в межкультурном взаимодействии на уровне личного и профессионального общения.</p> <p align="center"><b>Отлично</b></p> <p>Знает значение содержания основных</p>

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>категорий и понятий теории культуры. Умеет выстраивать социальные взаимодействия с учетом культурных различий. Владеет комплексом теоретических знаний о типологии культур и навыками их применения в межкультурном взаимодействии на уровне личного и профессионального общения.</p>
<p><b>УК.5.3</b> Воспринимает социальные, этические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать социальные, этические, конфессиональные и культурные различия Уметь учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия. Владеть в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>НЕ знает социальные, этические, конфессиональные и культурные различия НЕ умеет учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия. НЕ владеет в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Знает социальные, этические, конфессиональные и культурные различия НЕ умеет учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия. НЕ владеет в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p>

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Знает социальные, этические, конфессиональные и культурные различия  Умеет учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия.  НЕ владеет в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Знает социальные, этические, конфессиональные и культурные различия  Умеет учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия.  Владеет в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p>
<p><b>УК.5.1</b>  Ориентируется в культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития</p>	<p>Знать о культурном разнообразии современного мира.  Уметь анализировать культурное многообразие современного мира в контексте его исторического развития.  Владеть навыками устойчивой ориентации в культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>НЕ знает о культурном разнообразии современного мира.  НЕ умеет самостоятельно анализировать культурное многообразие современного мира в контексте его исторического развития.  НЕ владеет навыками уверенной ориентации в культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Знает о культурном разнообразии современного мира.</p>

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>НЕ умеет самостоятельно анализировать культурное многообразие современного мира в контексте его исторического развития. НЕ владеет навыками уверенной ориентации в культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Знает о культурном разнообразии современного мира. Умеет самостоятельно анализировать культурное многообразие современного мира в контексте его исторического развития. НЕ владеет навыками уверенной ориентации в культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Знает о культурном разнообразии современного мира. Умеет самостоятельно анализировать культурное многообразие современного мира в контексте его исторического развития. Владеет навыками уверенной ориентации в культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития</p>
<p><b>УК.5.2</b> Понимает историко-культурное своеобразие своей страны</p>	<p>Знать историко-культурное своеобразие своей страны. Уметь применять качественные показатели оценки эффективности достижения целей в профессиональной деятельности с учетом историко-культурного своеобразия своей страны. Владеть навыком оценки эффективности достижения целей в профессиональной деятельности с учетом историко-культурного своеобразия своей страны.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>НЕ знает историко-культурное своеобразие своей страны. НЕ умеет применять качественные показатели оценки эффективности достижения целей в профессиональной деятельности с учетом историко-культурного своеобразия своей страны. НЕ владеет навыком оценки эффективности достижения целей в профессиональной деятельности с учетом историко-культурного своеобразия своей страны.</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Знает историко-культурное своеобразие своей страны. НЕ умеет применять качественные показатели оценки эффективности достижения целей в профессиональной деятельности с учетом историко-культурного своеобразия своей страны.</p>

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>НЕ владеет навыком оценки эффективности достижения целей в профессиональной деятельности с учетом историко-культурного своеобразия своей страны.</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Знает историко-культурное своеобразие своей страны.</p> <p>Умеет применять качественные показатели оценки эффективности достижения целей в профессиональной деятельности с учетом историко-культурного своеобразия своей страны.</p> <p>НЕ владеет навыком оценки эффективности достижения целей в профессиональной деятельности с учетом историко-культурного своеобразия своей страны.</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Знает историко-культурное своеобразие своей страны.</p> <p>Умеет применять качественные показатели оценки эффективности достижения целей в профессиональной деятельности с учетом историко-культурного своеобразия своей страны.</p> <p>Владеет навыком оценки эффективности достижения целей в профессиональной деятельности с учетом историко-культурного своеобразия своей страны.</p>



## Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

**Вид мероприятия промежуточной аттестации :** Зачет

**Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации :** Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

**Максимальное количество баллов :** 100

### Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 43 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 43 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<b>Входной контроль</b>	Культура в сравнительном менеджменте <b>Входное тестирование</b>	Определить уровень владения различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде.
<b>УК.5.1</b> Ориентируется в культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития <b>УК.5.4</b> Выстраивает социальное взаимодействие с учетом культурных различий <b>УК.5.3</b> Воспринимает социальные, этические, профессиональные и культурные различия <b>УК.5.2</b> Понимает историко-культурное своеобразие своей страны	Российская деловая культура и модель управления <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	умение подготовить проект плана ВЭД с учетом кросс-культурного аспекта.

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Мероприятие текущего контроля</b>	<b>Контролируемые элементы результатов обучения</b>
<p><b>УК.5.1</b> Ориентируется в культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития</p> <p><b>УК.5.4</b> Выстраивает социальное взаимодействие с учетом культурных различий</p> <p><b>УК.5.3</b> Воспринимает социальные, этические, конфессиональные и культурные различия</p> <p><b>УК.5.2</b> Понимает историко-культурное своеобразие своей страны</p>	<p>Российская деловая культура и модель управления</p> <p><b>Итоговое контрольное мероприятие</b></p>	<p>Владеть методами кросс-культурного менеджмента для разработки проекта плана ВЭД организации.</p>
<p><b>УК.5.1</b> Ориентируется в культурном разнообразии современного мира в контексте его исторического развития</p> <p><b>УК.5.4</b> Выстраивает социальное взаимодействие с учетом культурных различий</p> <p><b>УК.5.3</b> Воспринимает социальные, этические, конфессиональные и культурные различия</p> <p><b>УК.5.2</b> Понимает историко-культурное своеобразие своей страны</p>	<p>Российская деловая культура и модель управления</p> <p><b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знать содержание современных теорий кросс-культурного менеджмента.</p>

### **Спецификация мероприятий текущего контроля**

#### **Культура в сравнительном менеджменте**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
от 24 до 30 правильных ответов на вопросы теста	30
от 18 до 23 правильных ответов на вопросы теста	23

от 13 до 17 правильных ответов на вопросы теста	17
менее 12 правильных ответов на вопросы теста	12

### **Российская деловая культура и модель управления**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **12 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
выявить специфические риски, присущие каждому этапу выхода предприятия на внешние рынки.	15
выявить преимущества, которые получает предприятие на каждом этапе выхода на внешние рынки	15

### **Российская деловая культура и модель управления**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **4 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Владеет способностью выстраивать социальное взаимодействие с учетом культурных различий	20
Владеть способностью формулировать возможные направления решения проблемы на основе полученных выводов	20

### **Российская деловая культура и модель управления**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
от 24 до 30 правильных ответов на вопросы теста	30
от 18 до 23 правильных ответов на вопросы теста	23
от 13 до 17 правильных ответов на вопросы теста	17
менее 12 правильных ответов на вопросы теста	12