

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Бадранов Азат Шамилович

Должность: Исполняющий обязанности ректора ГБОУ ВО «БАГСУ»

Дата подписания: 27.10.2026 12:52:31

Уникальный программный идентификатор:
730740a15bbef2bedb4db2578b4a02f7f6994b7b

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»

Кафедра государственного и муниципального управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Б1.В.07 Современный кросс-культурный менеджмент

Уровень высшего образования

МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) Стратегический менеджмент

Форма обучения

Заочная

Уфа 2026

Рабочая программа дисциплины Б1.В.07 Современный кросс-культурный менеджмент /сост. О.В. Сидорова - Уфа: ГБОУ ВО «БАГСУ», 2026 год

Рабочая программа предназначена для обучающихся заочной формы обучения по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры экономики и управления
протокол № 1(283) от 25 августа 2026 г.

Заведующий кафедрой
Экономики и управления

Сабирова З.Э.

@ Сидорова О.В., 2026 год
@ ГБОУ ВО «БАГСУ», 2026 год

Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины.....	4
2 Требования к результатам обучения по дисциплине	5
3 Структура и содержание дисциплины	5
3.1 Структура дисциплины.....	5
3.2 Содержание разделов дисциплины	8
3.3 Практические занятия (семинары)	8
4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины	9
4.1 Основная литература	9
4.2 Дополнительная литература.....	9
4.3 Периодические издания.....	9
4.4 Интернет-ресурсы	10
4.5 Методические указания к практическим занятиям (семинарам).....	10
4.6 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и 15 информационные справочные системы современных информационных технологий	15
5 Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	16
Лист согласования рабочей программы дисциплины	
Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины	
Приложения:	
Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	17

1 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель (цели) освоения дисциплины:

Целью дисциплины «Современный кросс-культурный менеджмент» является повышение эффективности управления бизнесом за счет учета и грамотного использования менеджерами разных уровней национально-культурных особенностей поведения своих подчиненных и партнеров и тех же особенностей собственно стран, в которых осуществляется их бизнес.

Задачи изучения дисциплины «Современный кросс-культурный менеджмент» состоят в следующем:

- изучение основных понятий, концепций и моделей сравнительного менеджмента;
- знакомство с современными подходами и тенденциями в сравнительном менеджменте;
- изучение основных особенностей управления в разных странах в контексте сравнительного менеджмента;
- ознакомление с фактором национального менталитета и культуры, которые являются общими для целого ряда стран.

2 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. – Знает основные концепции, трактовки и компоненты понятий «культура» и «межкультурные коммуникации», владеет навыками кросс-культурного анализа и мультинационального делового общения.	Знать: - основные понятия, теории, принципы и методы кросс-культурного менеджмента - основные направления исследований в области кросс-культурного менеджмента Уметь: - применять понятийный аппарат дисциплины - анализировать и оценивать управленческие проблемы при решении социальных и

			профессиональных задач с учетом межкультурных различий <u>Владеть навыками:</u> - анализа деловых коммуникаций и принятия решений в международном бизнесе с учетом национальных особенностей его участников
		УК-5.2. – Умеет коммуницировать и создавать официально-деловые, научные и профессиональные тексты, учитывая цивилизационные, национальные, этнокультурные и профессиональные особенности аудитории/собеседника/оппонента.	<u>Знать:</u> - теории мотивации, коммуникации, целеполагания, принятия решений в межкультурном контексте <u>Уметь:</u> - определять и применять методы и приемы, позволяющие оптимально решать задачи, связанные с кросс-культурными различиями; <u>Владеть навыками:</u> - деловой переписки с учетом национально-культурных особенностей
		УК-5.3. – Владеет навыками и приемами организации эффективной межкультурной коммуникации, основанной на знании разнообразия культур.	<u>Знать:</u> - стратегию управления в организациях с различными культурами и в международных компаниях <u>Уметь:</u> - формировать принципы равноправного и уважительного отношения в кросс-культурной коммуникации <u>Владеть навыками:</u> - организации взаимодействия представителей различных деловых культур - обсуждения проблем кросс-культурной

			коммуникации
ОПК-5	Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	ОПК-5.1. – Способен разработать план прикладного и/или фундаментального исследования в области стратегического менеджмента на основе оценки и обобщения результатов научных исследований, проведенных отечественными и зарубежными авторами. ОПК-5.2. – Способен готовить самостоятельные научно-практические исследовательские труды, а также аналитические статьи, практические записки по результатам прикладного и/или фундаментального исследования в области менеджмента. ОПК-5.3. – Обладает навыками обобщения и формулирования выводов, разработки рекомендаций по результатам прикладного и/или фундаментального исследования в области менеджмента.	<u>Знать:</u> - методы поиска, накопления и обработки научной информации (аналитические, сравнительные, систематизирующие); - модели и методики, применяемые в исследованиях в менеджменте и смежных областях; - подходы к обоснованию и оценке актуальности, теоретической и практической значимости исследований и проектов. <u>Уметь:</u> - разрабатывать план научного исследования на основе анализа признанных научных результатов (отечественных и зарубежных авторов); - критически оценивать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследований, выявлять нерешённые проблемы; - формулировать обоснованные выводы и оценки по результатам проведённого анализа; <u>Владеть:</u> - навыками выполнения отдельных этапов научно-исследовательской работы (обзор литературы, сбор и анализ данных, формулирование заключений); - навыками представления результатов исследования

			в формате презентационных материалов (доклады, презентации).
--	--	--	--

3 Структура и содержание дисциплины

3.1 Структура дисциплины

3.1.1 Заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часа).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	1-2 семестры	всего
Общая трудоёмкость	108	108
Контактная работа:	10	10
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Лабораторные работы (ЛР)		
Промежуточная аттестация (Экзамен)		
Самостоятельная работа:	89	89
- самоподготовка (подработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	20	20
- выполнение индивидуальных творческих заданий;	20	20
- подготовка к практическим занятиям;	20	20
- решение задач;		
- подготовка к итоговому контролю	29	29
Вид итогового контроля	Экзамен (9)	Экзамен (9)

Разделы дисциплины, изучаемые в 1-2 семестрах

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
1	Основы кросс-культурного менеджмента	21	1		20
2	Культура в сравнительном менеджменте (теории культуры, исследования Г.Хофстеде)	23	1	2	20
3	Сравнительные исследования систем управления (российский менеджмент, менеджмент в Европе)	23	1	2	20
4	Сравнительные исследования систем управления (менеджмент США, японская модель менеджмента)	32	1	2	29
	Итого:	99	4	6	89

Практические занятия

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Культура в сравнительном менеджменте (теории культуры, исследования Г.Хофстеде)	2
2	2	Сравнительные исследования систем управления (российский менеджмент, менеджмент в Европе)	2
3	3	Сравнительные исследования систем управления (менеджмент США, японская модель менеджмента)	2
		Итого:	6

3.2 Содержание разделов дисциплины

1. Основы кросс-культурного менеджмента

Сравнительный менеджмент: предмет, принципы, методы исследования, особенности, взаимосвязь с общими управленческими дисциплинами. Основные подходы к изучению сравнительного менеджмента. Международный менеджмент. Сравнительный менеджмент.

2. Культура в сравнительном менеджменте

Понятие «культура» в сравнительном менеджменте. Основные функции и характерные черты культуры. Универсальный, системный и ценностный подходы к понятию «культура». Методы исследования различных культур. Основные факторы формирования организационной культуры.

Пятифакторная модель Г.Хофстеде. Измерения культуры: коллективизм-индивидуализм, женственность-мужественность, слабое избегание неопределенности – сильное избегание неопределенности, малая дистанция

власти — большая дистанция власти, долгосрочность - краткосрочность. Влияние национальных особенностей на реализацию социальных ролей.

3-4. Сравнительные исследования систем управления

Подходы к использованию зарубежных управленческих теорий и технологий в России. Группизм и индивидуализм как основа российского менталитета. Необходимость учета особенностей российского менталитета и системы ценностей в учениях западников, славянофилов и евразийцев. Н. Бердяев и Д. Лихачев о противовесах русского характера. Менеджмент в Западной Европе.

Основные характеристики и особенности американского менеджмента. Психология группизма как фундамент японского менеджмента. Характерные черты японской национально-культурной модели управления.

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Основная литература

1. Гальчук Л.М. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс/ Гальчук Л.М. – Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2023. – 240 с.
2. Мясоедов С.П., Борисова Л.Г. Кросс-культурный менеджмент/ Мясоедов С.П., Борисова Л.Г. - Москва: Юрайт, 2025 . – 315 с.
3. Набоков В.И. Кросс-культурный менеджмент/ Набоков В.И. – Москва: Дашков и К, 2025.- 219 с.

4.2 Дополнительная литература

1. Акио Морита «Sony:Сделано в Японии»/ Акио Морита. - Москва: Альпина Паблишер», 2023. - 288 с.
2. Гумилев Л.Н. От Руси до России/ Гумилев Л.Н. – Москва: Академический проект, 2025. – 384 с.
3. Гумилев Л.Н. Этногенез и биосфера Земли/ Гумилев Л.Н. – Москва: Азбука, 2023. - 880 с.
4. Ли Якокка Карьера менеджера/ Ли Якокка. - Москва: Поппури, 2022. - 548 с.

4.3 Периодические издания

1. Всероссийский научный журнал «Студент. Аспирант. Исследователь» <http://scipeople.ru/event/11381/>
2. Журнал «Управление проектами» <https://pmmagazine.ru/>
3. «Эксперт» <http://expert.ru/>
4. «Профиль» <http://www.profile.ru/>
5. «Проблемы теории и практики управления» <https://urss.ru/uftp/>

4.4 Интернет-ресурсы

№	Наименование Интернет-ресурса	Тип Интернет - ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1	Журнал «Экономические стратегии»	Сайт	http://www.inesnet.ru/magazine/
2	Бизнес-портал для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов	Сайт	http://www.aup.ru/
3	Интернет-проект «Корпоративный менеджмент»	Сайт	http://www.cfin.ru/

4.5 Методические указания к практическим занятиям

Цель практических занятий заключается в проработке теоретического материала и приобретении практических навыков и умений в области обобщения и критической оценки исследований актуальных проблем управления, выявления основных тенденций развития современного менеджмента и рассмотрения перспективных путей их практического применения. Задачи: систематизировать и обобщить имеющийся управленческий опыт в области кросс-культурного менеджмента, развить общие и профессиональные компетенции в части анализа и синтеза практических подходов к решению проблемы повышения эффективности управления, использованию этих управленческих технологий при решении практических задач по управлению организациями.

4.6 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

В образовательном процессе применяются аудитории 314, 420.

Аудитория 314.

Приложение: Microsoft Office 2010 Standart (договор поставки программного обеспечения № 303-ПО/2011 от 19.07.2011 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.)

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33. Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно)).

Аудитория 420.

Приложение: Microsoft Office 2010 Standart (договор поставки программного обеспечения № 178-ПО/2010 от 30.11.2010 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 55 шт.)

Microsoft Office Professional Plus 2007

(договор поставки программного обеспечения № 007-ПО/2009 от 24.11.2009 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 37 шт.)

Учебные программы:

СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33. Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

СДО "Прометей" (лицензия на право использования ПО по договору поставки программного обеспечения № 1/БАГСУ/02/07 от 14.03.2007 г. (ООО "Виртуальные технологии в образовании"). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно)).

5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные и практические занятия будут проходить в специализированных аудиториях, которые оборудованы необходимым информационным обеспечением.

Аудитория 420.

Ноутбук HP ProBOO 4520s/3/500/DVDRW/ – 1 шт. с выходом в Интернет.

Проектор EPSON Projector EB-460 – 1 шт.

Интерактивная доска smartboard (диагональ 64) – 1 шт.

Трибуна настольная - 1 шт.

Доска классная – 1 шт.

70 посадочных мест.

Аудитория 314.

Персональный компьютер – 11 шт. с выходом в Интернет.

Доска маркерно-магнитная -1 шт.

20 посадочных мест.

К рабочей программе прилагаются:

- Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине (модулю), который разрабатывается в виде отдельного документа.

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра государственного и муниципального управления

Фонд
оценочных средств
по дисциплине «Современный кросс-культурный менеджмент»

Уровень высшего образования
МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) Стратегический менеджмент

Квалификация
Магистр

Форма обучения
Заочная

Уфа 2026

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент по дисциплине «Современный кросс-культурный менеджмент»

Составитель:

Сидорова О.В.

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры государственного и муниципального управления

Заведующий кафедрой государственного
и муниципального управления

И.Ш. Рысаев

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине «Современный кросс-культурный менеджмент».

**Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине «Современный кросс-культурный менеджмент»**

1 Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часа).

Заочная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	1-2 семестры	всего
Общая трудоёмкость	108	108
Контактная работа:	10	10
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Лабораторные работы (ЛР)		
Промежуточная аттестация (Экзамен)		
Самостоятельная работа:	89	89
- самоподготовка (подработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	20	20
- выполнение индивидуальных творческих заданий;	20	20
- подготовка к практическим занятиям;	20	20
- решение задач;		
- подготовка к итоговому контролю	29	29
Вид итогового контроля	Экзамен (9)	Экзамен (9)

2. Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного	УК-5.1. – Знает основные концепции, трактовки и компоненты понятий «культура» и «межкультурные	<u>Знать:</u> - основные понятия, теории, принципы и методы кросс-культурного

	взаимодействия	коммуникации», владеет навыками кросс-культурного анализа и мультинационального делового общения.	менеджмента - основные направления исследований в области кросс-культурного менеджмента <u>Уметь:</u> - применять понятийный аппарат дисциплины - анализировать и оценивать управленческие проблемы при решении социальных и профессиональных задач с учетом межкультурных различий <u>Владеть навыками:</u> - анализа деловых коммуникаций и принятия решений в международном бизнесе с учетом национальных особенностей его участников
		УК-5.2. – Умеет коммуницировать и создавать официально-деловые, научные и профессиональные тексты, учитывая цивилизационные, национальные, этнокультурные и профессиональные особенности аудитории/собеседника/оппонента.	<u>Знать:</u> - теории мотивации, коммуникации, целеполагания, принятия решений в межкультурном контексте <u>Уметь:</u> - определять и применять методы и приемы, позволяющие оптимально решать задачи, связанные с кросс-культурными различиями; <u>Владеть навыками:</u> - деловой переписки с учетом национально-культурных особенностей
		УК-5.3. – Владеет навыками и приемами организации эффективной межкультурной коммуникации, основанной на знании разнообразия культур.	<u>Знать:</u> - стратегию управления в организациях с различными культурами и в международных компаниях <u>Уметь:</u> - формировать принципы равноправного и

			уважительного отношения в кросс-культурной коммуникации <u>Владеть навыками:</u> \- организации взаимодействия представителей различных деловых культур - обсуждения проблем кросс-культурной коммуникации
ОПК-5	Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	ОПК-5.1. – Способен разработать план прикладного и/или фундаментального исследования в области стратегического менеджмента на основе оценки и обобщения результатов научных исследований, проведенных отечественными и зарубежными авторами. ОПК-5.2. – Способен готовить самостоятельные научно-практические исследовательские труды, а также аналитические статьи, практические записки по результатам прикладного и/или фундаментального исследования в области менеджмента. ОПК-5.3. – Обладает навыками обобщения и формулирования выводов, разработки рекомендаций по результатам прикладного и/или фундаментального исследования в области менеджмента.	<u>Знать:</u> - методы поиска, накопления и обработки научной информации (аналитические, сравнительные, систематизирующие); - модели и методики, применяемые в исследованиях в менеджменте и смежных областях; - подходы к обоснованию и оценке актуальности, теоретической и практической значимости исследований и проектов. <u>Уметь:</u> - разрабатывать план научного исследования на основе анализа признанных научных результатов (отечественных и зарубежных авторов); - критически оценивать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследований, выявлять нерешённые проблемы; - формулировать обоснованные выводы и оценки по результатам проведённого анализа;

			<u>Владеть:</u> - навыками выполнения отдельных этапов научно-исследовательской работы (обзор литературы, сбор и анализ данных, формулирование заключений); - навыками представления результатов исследования в формате презентационных материалов (доклады, презентации).
--	--	--	---

3 Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся (СРО) направлена на закрепление и углубление освоенного учебного материала, развитие практических умений и навыков.

Темы для самостоятельного изучения и подготовки к практическим занятиям

1. Сущность и предмет кросс-культурного менеджмента. Эволюция дисциплины, её связь с международным менеджментом.
2. Методы исследования в кросс-культурном менеджменте.
3. Этноцентризм и культурный релятивизм: в чём разница и как они влияют на управленческие решения.
4. Концепция Э. Холла. Низкоконтекстуальные и высококонтекстуальные культуры: особенности коммуникации.
5. Параметры Г. Хофстеде. Анализ индексов: индивидуализм-коллективизм, дистанция власти, избегание неопределённости, мужественность-женственность.
6. Подход Ф. Тромпенаарса. Универсальность vs. particularism (конкретность), аффективность vs. neutrality (аффективность)
7. Вербальные и невербальные каналы в кросс-культурном общении. Типичные ошибки и барьеры.
8. Паравербальные средства. Как интонация, ритм речи, паузы работают в разных культурах.

9. Влияние религии на национальные стили управления (например, исламское предпринимательство, особенности делового этикета в странах с преобладанием буддизма).
10. Лидерство и стили управления в национальных культурах.
11. Мотивация персонала в международных компаниях.
12. Командообразование в мультикультурных коллективах.
13. Причины кросс-культурных конфликтов. Языковые барьеры, различия в ценностях, нормах поведения.
14. Модель преодоления кросс-культурного шока. Фазы адаптации, стратегии приспособления или синергии.
15. Стратегии взаимодействия в новой культурной среде: доминирование, компромисс, приспособление, синергия.
16. Особенности российской деловой культуры в контексте кросс-культурного менеджмента.
17. Специфика управления в азиатских странах (Япония, Китай, Южная Корея): коллективизм, долгосрочная ориентация, роль личных отношений.
18. Скандинавская модель и её отражение в деловом общении.
19. Многообразие деловых культур в Европе и концепция евроменеджмента.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Понимание культуры, определение, значение, функции.
2. Понятие организационной культуры.
3. Соотношение понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «культура бизнеса».
4. Подходы к изучению организационной культуры.
5. Организационная культура как основа эффективности организации.
6. Уровни изучения организационной культуры.
7. Основные функции и свойства организационной культуры.
8. Этапы процесса формирования
9. Проблемы внешней адаптации и выживания.
10. Проблемы внутренней интеграции.
11. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
12. Проблемы и сложности соответствующего культуре компании отбора персонала
13. Мотивация как механизм развития культуры компании.
14. Корпоративный патриотизм.
15. Роль лидера в формировании организационной культуры.
16. Организационные культуры, компетенции
17. Типы организационной культуры. лидеров различных
18. Управленческие типологии организационной культуры.
19. Управление организационной культурой.

20. Модели организационной культуры.
21. Сравнительный анализ стран по модели Г.Хофштеде.
22. Классификация культур по модели GLOBE.
23. Теории модернизации общества.
24. Модернизация культуры. Органическая и догоняющая модернизация.
25. Модернизация на основе своей собственной культуры.
26. Развитие без радикальной смены социокультурных основ.
27. Культурная модернизация в России.
28. Понятие «национальной культуры», национальная культура и социальное поведение.
29. Кросс-культурные особенности менеджмента.
30. Российские менеджеры в западных компаниях, западные менеджеры на российском рынке.
31. Культурный шок.
32. Модели межкультурных различий, выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей.
33. Деловая культура.
34. Теория моноактивных, полиактивных и реактивных культур Р.Льюиса.
35. Представления о высоко- и низкоконтекстуальных культурах Э.Холла.
36. Теория национально-культурных различий Тромпенаарса Ф. и Хампден-Тернера Ч.
37. Модель межкультурных различий Ф. Кluckhohn и Ф. Стродтбека.
38. «Западная» модель управления.
39. Американская деловая культура (США).
40. Влияние глобализации на распространение американской модели ведения бизнеса.
41. Европейские ценности и деловое поведение.
42. Деловая культура Великобритании.
43. Немецкая деловая культура.
44. Деловая культура Франции.
45. Деловая культура Северной Европы.
46. «Восточная» модель управления.
47. Особенности ведения бизнеса в азиатском регионе.
48. Деловая культура Японии.
49. Специфика ведения бизнеса в Китае. Деловая культура Индии.
50. Деловая культура ближневосточного региона.

4. Критерии оценивания знаний на экзамене:

Показатель оценивания компетенций	Код контролируемой компетенции (или ее части) (согласно учебному плану)	% освоения компетенции	Критерии оценивания
Отлично	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	85% и более	Отлично выставляется обучающемуся, если он: - владеет знаниями предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; - самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы билета, подчеркивает при этом самое существенное, умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное; устанавливать причинно-следственные связи; - четко формулирует ответы, хорошо знаком с основной литературой и методами исследования в объеме, необходимом для практической деятельности; - увязывает теоретические аспекты предмета с практическими навыками.
Хорошо	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	65-85%	Хорошо выставляется обучающемуся, если он: - владеет знаниями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); - самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; - не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах.
Удовлетворительно	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	50-65%	Удовлетворительно выставляется обучающемуся, если он: - владеет основным объемом знаний по дисциплине; - проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; - в процессе ответов допускает

Показатель оценивания компетенций	Код контролируемой компетенции (или ее части) (согласно учебному плану)	% освоения компетенции	Критерии оценивания
			ошибки по существу вопросов.
Неудовлетворительно	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	менее 50%	Неудовлетворительно выставляется обучающемуся, если он: - не освоил обязательного минимума знаний предмета, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.
Отлично	ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	85% и более	Отлично выставляется обучающемуся, если он: - владеет знаниями предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; - самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы билета, подчеркивает при этом самое существенное, умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное; - устанавливать причинно-следственные связи; - четко формулирует ответы, хорошо знаком с основной литературой и методами исследования в объеме, необходимом для практической деятельности; - увязывает теоретические аспекты предмета с практическими навыками.
Хорошо	ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-	65-85%	Хорошо выставляется обучающемуся, если он: - владеет знаниями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); - самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета;

Показатель оценивания компетенций	Код контролируемой компетенции (или ее части) (согласно учебному плану)	% освоения компетенции	Критерии оценивания
	исследовательские проекты.		- не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах.
Удовлетворительно	ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	50-65%	Удовлетворительно выставляется обучающемуся, если он: - владеет основным объемом знаний по дисциплине; - проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; - в процессе ответов допускает ошибки по существу вопросов.
Неудовлетворительно	ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	менее 50%	Неудовлетворительно выставляется обучающемуся, если он: - не освоил обязательного минимума знаний предмета, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

1. Гальчук Л.М. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс/ Гальчук Л.М. – Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2023. – 240 с.
2. Мясоедов С.П., Борисова Л.Г. Кросс-культурный менеджмент/ Мясоедов С.П., Борисова Л.Г. - Москва: Юрайт, 2025 . – 315 с.

3. Набоков В.И. Кросс-культурный менеджмент/ Набоков В.И. – Москва: Дашков и К, 2025.- 219 с.

5.2 Дополнительная литература

1. Акио Морита «Sony:Сделано в Японии»/ Акио Морита. - Москва: Альпина Паблишер», 2023. - 288 с.
2. Гумилев Л.Н. От Руси до России/ Гумилев Л.Н. – Москва: Академический проект, 2025. – 384 с.
3. Гумилев Л.Н. Этногенез и биосфера Земли/ Гумилев Л.Н. – Москва: Азбука, 2023. - 880 с.
4. Ли Якокка Карьера менеджера/ Ли Якокка. - Москва: Поппури, 2022. - 548 с.

5.3 Периодические издания

1. Всероссийский научный журнал «Студент. Аспирант. Исследователь» <http://scipeople.ru/event/11381/>
2. Журнал «Управление проектами» <https://pmmagazine.ru/>
3. «Эксперт» <http://expert.ru/>
4. «Профиль» <http://www.profile.ru/>
5. «Проблемы теории и практики управления» <https://urss.ru/uftp/>

5.4 Интернет-ресурсы

№	Наименование Интернет-ресурса	Тип Интернет - ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1	Журнал «Экономические стратегии»	Сайт	http://www.inesnet.ru/magazine/
2	Бизнес-портал для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов	Сайт	http://www.aup.ru/
3	Интернет-проект «Корпоративный менеджмент»	Сайт	http://www.cfin.ru/

Тестовые вопросы

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

1. По мнению какого ученого «кросс-культурный менеджмент – это изучение того, как бизнес-единицы в эпоху глобализации учитывают культурные различия, выходящие за пределы одной страны»?
- А) Мясоедова С.П.
 - Б) Н.Дж. Холдена
 - В) Лян Летянь
 - Г) Фунакавы
2. По мнению какого ученого «кросс-культурный менеджмент – это практическая деятельность, ориентированная на наиболее ценный ресурс компаний в конкурентной борьбе в эпоху геоэкономики – знание»?
- А) Мясоедова С.П.
 - Б) Н.Дж. Холдена
 - В) Лян Летянь
 - Г) А. Фунакавы
3. Процесс взаимодействия между представителями разных культур, который может происходить, как в форме непосредственного контакта между людьми и или сообществами, так и в опосредованных формах – это:
- А) кросскультурный менеджмент
 - Б) межкультурные коммуникации
 - В) кросскультурные коммуникации
 - Г) корпоративная культура
4. Выберите страны с высоким индексом "мужественности":
- А) Арабские страны
 - Б) Швеция
 - В) Япония
 - Г) Дания
5. Кто ввел классификацию культур по отношению ко времени:
- А) Р. Льюис
 - Б) Г. Ховстеде
 - В) Э. Холл
 - Г) Д. Мид
6. Выберите страны с высоким индексом "коллективизма":
- А) Китай
 - Б) Япония
 - В) Индия
 - Г) Германия
7. Концепция, суть которой заключается в постоянном стремление к совершенству всего, что мы делаем, воплощенное в конкретные формы, методы, технологии и обращенное к людям называется ...

- А) концепция бережливого производства
- Б) Кайдзен
- В) TQM (всеобщее качество в управлении)
- Г) концепция управления человеческими ресурсами

8. Автор концепции Кайдзен:

- А) Тайити Оно
- Б) Рийо Сайгецу
- В) Икуо Камэяма
- Г) Масааки Имаи

9. Слой культуры, в котором содержатся явные продукты и артефакты:

- А) наружный
- Б) средний
- В) ядро
- Г) оболочка

10. Менеджмент какой страны лежит в основе японской модели менеджмента?

- А) Америки
- Б) России
- В) Китая
- Г) Канады

ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты

1. Кто являлся автором первого учебника по менеджменту «Принципы научного менеджмента»?

- А) Тейлор
- Б) Таун
- В) Файоль
- Г) Хидеки Иосихара

2. «Сердцем» бережливого производства является:
рабочее место;

- А) процесс устранения потерь
- Б) ценности потребителя
- В) снижение затрат
- Г) нет правильного ответа

3 Система TPM – это:

- А) система точно вовремя, точно в срок
- Б) система упорядоченности
- В) система качества менеджмента

Г) система всеобщего обслуживания машин

4. Согласно Д. Макгрегору, какой теории соответствует утверждение: «работники могут стремиться взять на себя больше ответственности и осуществлять самоконтроль и самоуправление. сотрудники получают удовольствие от своих обязанностей, связанных как с умственным, так и физическим трудом. Они испытывают желание проявлять творческое и прогрессивное мышление в производстве»?

А) теория Х

Б) теория Y

В) теория Z

Г) нет правильного ответа

5. Согласно двухфакторной теории Герцберга, к гигиеническим факторам относятся (2 ответа):

А) величина заработной платы

Б) возможности для карьерного роста

В) ответственность

Г) условия труда

6 Какой этап является начальным в развитии американского менеджмента?

А) научный менеджмент

Б) концепция человеческих ресурсов

В) бихевиористский научный подход

Г) нет правильного ответа

7. Кого называют отцом китайского менеджмента?

А) Цзэн Шицян

Б) Цзу Шая

В) Чэн Цзюньи

Г) Чая Цзын

8. Для китайской культуры не характерны:

А) сплоченность

Б) терпимость

В) однообразие

Г) скромность

9. Характерной чертой эры коммерции является:

А) глобализация рынка труда

Б) возникновение мировой системы хозяйствования

В) создание национальных университетов

Г) личное обогащение

10. На скольких соподчиненных уровнях культуры действует этика бизнеса в России:

- А) 1
- Б) 2
- В) 3
- Г) 4

Критерии оценивания результатов тестирования:

Показатель оценивания компетенций	Код контролируемой компетенции (или ее части) (согласно учебному плану)	Критерии оценивания
Количество правильных ответов	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;	Компетенция освоена обучающимся в полном объеме , если он дал правильные ответы более, чем на 80 % тестовых вопросов
Количество правильных ответов		Компетенция освоена обучающимся, если он дал правильные ответы от 60% до 80 % тестовых вопросов
Количество правильных ответов	ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	Компетенция не освоена обучающимся, если он дал правильные ответы менее чем на 60%

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

Кейс 1: Международная экспансия IT-компании

Описание:

Компания «TechSolutions» из США решила выйти на рынок Индии. Они открыли офис в Индии и наняли местных специалистов. Однако через несколько месяцев начали поступать жалобы на низкую продуктивность и конфликты в команде.

Вопросы:

1. Какие культурные различия могли повлиять на продуктивность команды в Индии?

2. Какие меры можно предпринять для улучшения межкультурной коммуникации в офисе?

3. Как можно адаптировать стиль управления, чтобы он соответствовал индийской деловой культуре?

4. Какую роль должны играть тренинги по кросс-культурному менеджменту в данной ситуации?

ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.

Кейс 2: Слияние двух компаний из разных стран

Описание:

Компания «EuroTech» из Германии объединилась с «AsiaTech» из Японии. После слияния возникли проблемы с интеграцией команд, так как сотрудники обеих компаний имели разные подходы к работе и коммуникации.

Вопросы:

1. Какие аспекты корпоративной культуры каждой из компаний могли вызвать наибольшие трудности при слиянии?

2. Какие шаги необходимо предпринять для минимизации культурного шока среди сотрудников?

3. Как можно эффективно объединить различные стили управления и подходы к работе в рамках одной компании?

4. Какую роль должны играть лидеры команд в процессе интеграции и адаптации сотрудников?

Соответствие разделов (тем) дисциплины и контрольно-измерительных материалов и их количества

Контролируемая компетенция.

№ п/п	Контролируемые компетенции	Контрольно-измерительные материалы, количество заданий или вариантов			
		Тестовые задания	Типовые задачи/задания /вопросы	РГР (РГЗ)	Курсовой проект, курсовая работа
1.	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	10	1	-	-
2.	ОПК-5 Способен обобщать и	10	1		

	критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно- исследовательские проекты				
	Всего:	20	2	-	-

