

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО
Директор института
магистратуры


И.В. Ярмоленко
«25» мая 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМ


Ю.А. Дорошенко
«25» мая 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины (модуля)

Деловые культуры в международном бизнесе

направление подготовки:

38.04.02 Менеджмент

Направленность программы (профиль):

Международный бизнес

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная


Институт экономики и менеджмента

Кафедра менеджмента и внешнеэкономической деятельности

Белгород 2021


Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.


Составитель (составители): канд. экон. наук, доц.  (Ю.Н. Божков)

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента и внешнеэкономической деятельности

«14» мая 2021 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой: д-р экон. наук, доц.  (А.С. Трошин)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой
менеджмента и внешнеэкономической деятельности
(наименование кафедры/кафедр)

Заведующий кафедрой: д-р экон. наук, доц.  (А.С. Трошин)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

«14» мая 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

«18» мая 2021 г., протокол № 9

Председатель: канд. экон. наук, доц.  (Л.И. Журавлева)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
<p>Стратегическое и тактическое управление и планирование развития организации, её проектной деятельности; Разработка и совершенствование форм и методов управления организацией; проектирование и внедрение процессных систем менеджмента; Структурирование, формирование и оптимизация организационной архитектуры организации</p>	<p>ПК-1. Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников и проектами.</p>	<p>ПК-1.1. Умеет формулировать и решать сложные управленческие задачи, в том числе в условиях турбулентности и неопределенности международной среды</p>	<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен</p> <p>Знать: сущность и категории кросскультурного менеджмента, особенности и значение деловой культуры в международном бизнесе; методы исследования деловой культуры в условиях турбулентности и неопределенности международной среды; способы управления многонациональными командами и проектами; объем освоенного материала; полнота ответов на вопросы; четкость изложения и интерпретации экономических знаний..</p> <p>Уметь: использовать понятийный аппарат кросскультурного менеджмента при решении сложных задачи в управлении многонациональными командами и проектами; анализировать культурные различия между странами и учитывать их в международном бизнесе; формулировать и решать сложные управленческие задачи в условиях турбулентности и неопределенности международной среды; самостоятельно выполнять задания.</p> <p>Владеть: навыками идентификации и решения сложных задач, возникающих в условиях турбулентности и неопределенности международной среды при управлении многонациональными командами и проектами; владеть методами исследования деловой культуры и способами управления.</p>

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. **Компетенция ПК-1.** Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников и проектами.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Деловые культуры в международном бизнесе
2	Государственное регулирование внешнеэкономической деятельности
3	Учебная ознакомительная практика
4	Международный проект-менеджмент
5	Анализ и конъюнктура мировых рынков товаров и услуг
6	Управление глобальной системой снабжения
7	Учебная научно-исследовательская работа
8	Практика по профилю профессиональной деятельности
9	Производственная преддипломная практика

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. единицы, 108 часов.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки: 3 зач. единицы.

Форма промежуточной аттестации зачет

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 1
Общая трудоемкость дисциплины, час	108	108
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	36	36
лекции	17	17
лабораторные		
практические	17	17
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	2	2
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	72	72
Курсовой проект		
Курсовая работа		
Расчетно-графическое задание		
Индивидуальное домашнее задание	9	9
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия)	63	63
Экзамен		

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Наименование тем, их содержание и объем

Курс 1 Семестр 1

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная Работа на подготовку к аудиторным занятиям
1. Понятие деловой культуры и ее значение в международном бизнесе					
	Содержание понятий деловая культура, этика делового поведения, деловой этикет, детерминанты деловой культуры. Корпоративная и личная деловая культура в социальной коммуникации. Особенности деловых культур в разных странах.	4	4		9
2. Кросскультурный менеджмент и его значение в международном бизнесе					
	Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики. Кросс-культурный менеджмент как отрасль знания и особый вид деятельности. Предмет кросс-культурного менеджмента. История возникновения кросс-культурного менеджмента. Методологические принципы кросс-культурного менеджмента. Методы исследования в кросс-культурном менеджменте. Основные трудности, возникающие при управлении поликультурными коллективами	3	3		9
3. Кросскультурные коммуникации					
	Кросс-культурные коммуникации и факторы, на них влияющие. Этические аспекты межкультурных коммуникаций. Этноцентризм, ксенофобия, стереотипы и предрассудки. Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения. Вербальные и невербальные коммуникации, их взаимосвязь с культурой. Повышение эффективности коммуникаций.	2	2		9
4. Особенности делового общения в различных культурах					
	Бизнес-протокол и этикет в глобальном масштабе. Особенности ведения деловых переговоров в условиях различных культур.	2	2		9
5. Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий					
	Модели кросс-культурного поведения в бизнесе и типы национальных деловых культур. Принципы эволюционного подхода Т. Парсона и Э. Шиллза. Параметры деловой культуры: отношение к времени, отношение к природе, межличностные отношения, отношение к информации, отношение к власти.	2	2		9

	Концепция национально- культурных различий Г.Хофстеде: коллективизм и индивидуализм, высокая и низкая дистанции власти, мужественность и женственность, избежание неопределенности. Концепции культуры в организационных исследованиях Ф.Тромпенаарса, Э.Холла, Э.Шейна, Р.Льюиса. Воздействие национальной деловой культуры на управление компанией и людьми. Типы корпоративных культур.				
6. Преодоление кросскультурных конфликтов в управлении организацией					
	Сущность кросс-культурных конфликтов и причины их возникновения. Особенности конфликтов, возникающих в деятельности международных корпораций в России и российских компаний, работающих с зарубежными партнерами. Методы диагностики и анализа конфликтов. Структура конфликта: ценности, отношения, информация, интересы. Подходы к разрешению кросс- культурных конфликтов. Повышение эффективности внешних и внутренних деловых коммуникаций, осуществляемых в условиях кросс- культурного взаимодействия. Развитие навыков кросс-культурной компетентности.	2	2		9
7. Культура совместной деятельности в поликультурной среде					
	Стратегии поведения в поликультурных организациях. Кросс-культурные навыки Навыки коммуникации и партнерских отношений в многокультурной среде, открытость, инициатива.	2	2		9
	ВСЕГО	17	17		63

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 1				
1	Понятие деловой культуры и ее значение в международном бизнесе	Понятие деловой культуры	4	9
2	Кросскультурный менеджмент и его значение в международном бизнесе	Кросскультурный менеджмент	3	9
3	Кросскультурные коммуникации	Кросскультурные коммуникации	2	9
4	Особенности делового общения в различных культурах	Особенности делового общения в различных культурах (по странам)	2	9
5	Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий	Анализ подходов к классификации национальных деловых культур	2	9

6	Преодоление кросскультурных конфликтов в управлении организацией	Выбор способов преодоления кросскультурных конфликтов в управлении организацией	2	9
7	Культура совместной деятельности в поликультурной среде	Культура совместной деятельности в поликультурной среде	2	9
ИТОГО:			17	63

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Программой дисциплины предусмотрено выполнение одного ИДЗ, с объемом самостоятельной работы студента (СРС) – 9 ч., представление отчета в виде презентации и его защита.

Целью ИДЗ является подготовка студентов в конкретной области практического применения принципов и методов кросскультурного менеджмента в процессе эффективного управления многонациональной командой или проектом.

Тематика ИДЗ:

1. История развития кросскультурного менеджмента.
2. Национальные особенности управления (на примере любой страны или региона).
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. Скандинавии
34. Сравнение американской и японской моделей менеджмента.
35. Сравнение китайской и немецкой моделей менеджмента.
36. Сравнение российской и шведской моделей менеджмента.
37. Сравнение французской и американской моделей менеджмента.
38. Теория и практика стимулирования труда: сравнительный анализ.
39. Управление изменениями в кросскультурной среде.
40. Управление кросскультурной коммуникацией.

Объем ИДЗ – 20-25 страниц.

Подготовку презентации необходимо выполнить в редакторе PowerPoint. Количество слайдов: 7-8 шт.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1. Компетенция ПК-1. Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников и проектами.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-1.1. Умеет формулировать и решать сложные управленческие задачи, в том числе в условиях турбулентности и неопределенности международной среды	Зачет, защита ИДЗ, собеседование, тестирование, решение кейс-задач

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для зачета

Перечень вопросов для подготовки к зачету:

1. Предпосылки становления и развития кросс-культурного менеджмента.
2. Эволюция кросс-культурного менеджмента.
3. Понятия «культура» и «национальный характер» в современной теории кросскультурного менеджмента.
4. Теория культурных универсалий Дж.Мэрдока.
5. Теория межкультурного общения Э.Холла.
6. Системный подход к культуре. Модель П.Р.Харриса и Р.Т.Морана.
7. Структура культурного окружения международного бизнеса в соответствии с моделью Т.Н.Глэдвина и В.Терпстра.
8. Теория базовых и инструментальных ценностей Дж.Рокича.
9. Теория внутреннего содержания личности Г.В.Оллпорта, П.Е.Вернона и К.Линдзи.
10. Классификация деловых культур по Р.Льюису.
11. Культуры низкого и высокого контекста в соответствии с теорией М.Тейеба.
12. Этнопсихология. Исследования Ф.Боаса.
13. Факторы, влияющие на формирование национального стиля руководства.
14. Теория Дж.Бермана
15. Мотивация в кросс-культурном менеджменте.
16. Измерение культуры Ф.Тромпенаарсом.
17. Кластеризация культур.
18. Роль параметра «индивидуализм-коллективизм» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.
19. Роль параметра «терпимость неопределенности» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.
20. Роль параметра «распределение власти» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.

21. Роль параметра «мужественность-женственность» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.
22. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде.
23. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.
24. Принятие решений и групповая динамика в кросс-культурном менеджменте.
25. Лидерство, статус и структура организации в кросс-культурном менеджменте.
26. Построение рекламной кампании с учетом кросс-культурных характеристик.
27. Кросс-культурные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами.
28. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Великобритании.
29. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Канаде.
30. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса во Франции.
31. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Испании.
32. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Германии.
33. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Японии.
34. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Индии.
35. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в странах Северной Европы.
36. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Латинской Америке.
37. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в африканских странах.
38. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в арабской культуре.

5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Текущий контроль в семестре осуществляется в форме собеседования, выполнения различных заданий практикума. Собеседование проводится в форме ответов на заданные вопросы.

Собеседование предполагает специальную беседу с обучающимся и позволяет оценить объём его знаний по определенному разделу дисциплины.

Примерный перечень вопросов для собеседования по темам курса

Тема 1. Понятие деловой культуры и ее значение в международном бизнесе

Содержание понятий деловая культура, этика делового поведения, деловой этикет, детерминанты деловой культуры. Корпоративная и личная деловая культура в социальной коммуникации. Особенности деловых культур в разных странах.

Тема 2. Кросскультурный менеджмент и его значение в международном бизнесе

Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики. Кросс-культурный менеджмент как отрасль знания и особый вид деятельности. Предмет кросс-культурного менеджмента. История возникновения кросс-культурного менеджмента. Методологические принципы кросс-культурного менеджмента. Методы исследования в кросс-культурном менеджменте. Основные трудности, возникающие при управлении поликультурными коллективами.

Тема 3. Кросскультурные коммуникации

Кросс-культурные коммуникации и факторы, на них влияющие. Этические аспекты межкультурных коммуникаций. Этноцентризм, ксенофобия, стереотипы и предрассудки. Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения. Вербальные и невербальные коммуникации, их взаимосвязь с культурой. Повышение эффективности коммуникаций.

Тема 4. Особенности делового общения в различных культурах

Бизнес-протокол и этикет в глобальном масштабе. Особенности ведения деловых переговоров в условиях различных культур. 2 2 9

Тема 5. Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий

Модели кросс-культурного поведения в бизнесе и типы национальных деловых культур. Принципы эволюционного подхода Т. Парсона и Э. Шиллза. Параметры деловой культуры: отношение к времени, отношение к природе, межличностные отношения, отношение к информации, отношение к власти. Концепция национально- культурных различий Г.Хофстеде: коллективизм и индивидуализм, высокая и низкая дистанции власти, мужественность и женственность, избегание неопределенности. Концепции культуры в организационных исследованиях Ф.Тромпенаарса, Э.Холла, Э.Шейна, Р.Льюиса. Воздействие национальной деловой культуры на управление компанией и людьми. Типы корпоративных культур.

Тема 6. Преодоление кросскультурных конфликтов в управлении организацией

Сущность кросс-культурных конфликтов и причины их возникновения. Особенности конфликтов, возникающих в деятельности международных

корпораций в России и российских компаний, работающих с зарубежными партнерами. Методы диагностики и анализа конфликтов. Структура конфликта: ценности, отношения, информация, интересы. Подходы к разрешению кросс-культурных конфликтов. Повышение эффективности внешних и внутренних деловых коммуникаций, осуществляемых в условиях кросс-культурного взаимодействия. Развитие навыков кросс-культурной компетентности.

Тема 7. Культура совместной деятельности в поликультурной среде

Стратегии поведения в поликультурных организациях. Кросс-культурные навыки Навыки коммуникации и партнерских отношений в многокультурной среде, открытость, инициатива.

Кейс-задача – это проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Ниже представлены примеры кейс-задач для обсуждения в малых группах.

Кейс 1. Мотивация: кросс-культурные особенности (готовый кейс)

А. Морита, основатель корпорации Sony, называет следующие особенности японской модели мотивации: «Мы считаем нецелесообразным и ненужным слишком часто определять круг обязанностей каждого работника потому, что всех учат действовать, как в семье, в которой каждый готов делать то, что в данный момент необходимо. Если где-то допущен брак, то считается дурным тоном, если управляющий начнет выяснять, кто допустил ошибку. В своих контактах с иностранными компаниями я очень часто видел, что таким второстепенным вещам, как внешний вид, здания и обстановка кабинетов, уделяется гораздо больше времени, внимания и денег, чем они этого заслуживают. Мы предпочитаем, прежде всего, заботиться об атмосфере на наших заводах, о создании комфортабельной, простой и приятной рабочей обстановки, что, как мы считаем, оказывает прямое воздействие на качество продукции ...

В Америке люди приучены к системе, когда человек продает свой труд за определенное вознаграждение. В каком-то отношении это хорошо, потому что люди знают, что они должны трудиться, чтобы заработать деньги, иначе их уволят. В Японии мы идем на риск, обещая людям постоянную занятость, и затем должны постоянно их мотивировать. Все же я считаю большой ошибкой мнение о том, что деньги – это единственный способ вознаграждения за труд. Людям нужны деньги, но они хотят, прежде всего, получить удовольствие от своей работы и гордиться ею».

Вопросы для обсуждения к кейсу 1:

1. Как вы относитесь к тезису о том, что в развитых странах зарплата перестает быть существенным мотивационным фактором? Аргументируйте свою позицию.

2. Каково в среднем, по вашей оценке, должно быть соотношение заработной платы руководителей высшего звена и непосредственных исполнителей работы в организации? Различается ли это соотношение в различных странах (например, в США и Германии)?

3. Каковы особенности системы мотивации работников в современной России? Какую роль занимают в ней материальные стимулы? Приведите примеры. Аргументируйте свою точку зрения.

Кейс 2. Анализ международной бизнес-среды в соответствии с моделью Т.Глэдвина и В. Терпстра на примере конкретной страны (необходимо проработать самостоятельно).

Для оценки качества формирования знаний, умений и навыков контроля студенты выполняют контрольное **тестирование**. При выполнении письменного тестового задания студентам необходимо выбрать один или несколько правильных вариантов ответа.

Примерные вопросы для тестирования:

1. Выберите страну с высоким индексом "индивидуализма":

- а) Китай
- б) Япония
- в) США
- г) Индия

2. Кто ввел классификацию культур по отношению ко времени:

- а) Р. Льюис
- б) Г. Ховстеде
- в) Э.Холл
- г) Д. Мид

3. В моноактивных культурах время - это:

- а) Линейное время, все действия выполняются последовательно
- б) Время безгранично, нет суеты и выражения "времени не хватает"
- в) Циклическое время
- г) Ситуационное планирование, опоздания на встречи являются нормой

4. Культура, в которой между индивидами постоянно поддерживается определенная психологическая дистанция, а потому информация, которую необходимо донести до ее субъектов, должна носить открытый характер, называется:

- а) Культура высокого контекста
- б) Культура низкого контекста
- в) Культура среднего контекста
- г) Высокодистанцированная культура

5. Выберите перечень наук, которые лежат в основе кросс-культурного менеджмента:

- а) Антропология, культурология, этнография, теория межкультурного общения, этнопсихология, менеджмент
- б) География, история, социология
- в) Этногеография, психология, культурология
- г) Экономическая теория, статистика

6. Выберите страны с высоким индексом "коллективизма":

- а) Китай
- б) Япония
- в) США
- г) Индия
- д) Великобритания
- е) Германия

7. Выберите страны с высоким индексом "мужественности":

- а) Арабские страны
- б) Япония
- в) Швеция
- г) Дания
- д) Германия
- е) Финляндия

8. Какие страны относятся к моноактивным культурам:

- а) Швеция
- б) США
- в) Франция
- г) Китай
- д) Бразилия

9. Какие из перечисленных параметров культуры ввел Г.Ховстеде:

- а) Восприятие пространства
- б) Отношение к природе
- в) Дистанция власти
- г) Отношение ко времени
- д) Терпимость неопределенности

10. К основным барьерам кросс-культурного восприятия относятся:

- а) Этноцентризм
- б) Культурный шок
- в) Стереотипное восприятие
- г) Уровень экономического развития
- д) Воспитание

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Компетенция ПК-1. Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников и проектами.

ПК-1.1. Умеет формулировать и решать сложные управленческие задачи, в том числе в условиях турбулентности и неопределенности международной среды.

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знание сущности и котегорий кросскультурного менеджмента, особенности и значение деловой культуры в международном бизнесе.
	Знание методов исследования деловой культуры в условиях турбулентности и неопределенности международной среды.
	Знание способов управления многонациональными командами и проектами
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации экономических знаний
Умения	Умение использовать понятийный аппарат кросскультурного менеджмента при решении сложных задачи в управлении многонациональными командами и проектами.
	Умение анализировать культурные различия между странами и учитывать их в международном бизнесе.
	Умение формулировать и решать сложные управленческие задачи в условиях турбулентности и неопределенности международной среды.
	Самостоятельность выполнения задания.
Навыки	Владение навыками идентификации и решения сложных задач, возникающих в условиях турбулентности и неопределенности международной среды при управлении многонациональными командами и проектами.
	Владеть методами исследования деловой культуры и способами управления.

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	не зачтено	зачтено
Знание сущности и котегорий кросскультурного менеджмента, особенности и значение деловой культуры в международном бизнесе	Не знает базовых теоретических основ кросскультурного менеджмента, его основных категорий, понятий, терминов	Знает основные понятия и категории кросскультурного менеджмента, свободно оперирует основными терминами, может корректно сформулировать их самостоятельно
Знание методов исследования деловой культуры в условиях турбулентности и неопределенности международной среды	Не знает методы исследования деловой культуры в условиях турбулентности и неопределенности международной среды	Знает методов исследования деловой культуры в условиях турбулентности и неопределенности международной среды
Знание способов управления многонациональными командами и проектами	Не знает способы управления многонациональными командами и проектами	Знает способы управления многонациональными командами и проектами
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Обладает твердыми полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы

Четкость изложения и интерпретации экономических знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя
	Не иллюстрирует изложение поясняющими схемами, рисунками и примерами	Выполняет поясняющие рисунки и схемы точно и аккуратно, раскрывая полноту усвоенных знаний
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Грамотно и точно излагает знания, делает самостоятельные выводы

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	не зачтено	зачтено
Умение использовать понятийный аппарат кросскультурного менеджмента при решении сложных задачи в управлении многонациональными командами и проектами	Не умеет использовать понятийный аппарат кросскультурного менеджмента при решении сложных задачи в управлении многонациональными командами и проектами	Грамотно использует понятийный аппарат кросскультурного менеджмента при решении сложных задачи в управлении многонациональными командами и проектами
Умение анализировать культурные различия между странами и учитывать их в международном бизнесе	Не умеет анализировать культурные различия между странами и учитывать их в международном бизнесе	Умеет правильно анализировать культурные различия между странами и учитывать их в международном бизнесе
Умение формулировать и решать сложные управленческие задачи в условиях турбулентности и неопределенности международной среды	Не умеет формулировать и решать сложные управленческие задачи в условиях турбулентности и неопределенности международной среды	Умеет грамотно формулировать и решать сложные управленческие задачи в условиях турбулентности и неопределенности международной среды
Самостоятельность выполнения задания.	Не умеет самостоятельно выполнить задание	Умеет правильно самостоятельно выполнить задание

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	не зачтено	зачтено
Владение навыками идентификации и решения сложных задач, возникающих в условиях турбулентности и неопределенности международной среды при управлении многонациональными командами и проектами	Не владеет навыками идентификации и решения сложных задач, возникающих в условиях турбулентности и неопределенности международной среды при управлении многонациональными командами и проектами	Демонстрирует свободное и уверенное владение навыками идентификации и решения сложных задач, возникающих в условиях турбулентности и неопределенности международной среды при управлении многонациональными командами и проектами
Владеть методами исследования деловой культуры и способами управления	Не владеет методами исследования деловой культуры и способами управления	Демонстрирует уверенное владение методами исследования деловой культуры и способами управления

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации и самостоятельной работы	Специализированная мебель; мультимедийный проектор; экран; ноутбук
2	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель; компьютерная техника подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационную образовательную среду; автоматизированный экран; доска

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1	Microsoft Windows 10 Корпоративная	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017
2	Microsoft Office Professional Plus 2016	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023
3	Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition»	Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020 Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022г.
4	Google Chrome	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения
5	Mozilla Firefox	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Бударина, Н. А. Международный бизнес (продвинутый уровень) : практикум / Н. А. Бударина, А. Н. Кусков, М. Ф. Ткаченко. – М.: Российская таможенная академия, 2019. – 80 с. – ISBN 978-5-9590-1114-7. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/105684.html>.
2. Васильева, Г. М. Кросс-культурные коммуникации в европейском и азиатском пространствах : курс лекций / Г. М. Васильева. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. – 199 с. – ISBN 978-5-7014-0947-5. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/106147.html>.
3. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию : перевод с английского / Р. Д. Льюис. – М.: Дело, 1999. – 440 с. – ISBN 5-7749-0103-3.
4. Доброштан, В. М. Мировые культуры и межкультурные коммуникации. Взаимосвязь культуры, искусства и мировоззрения : учебное пособие / В. М. Доброштан, Т. П. Доброштан. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. – 136 с. – ISBN 978-5-7937-1738-0. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/102445.html>.
5. Маслова, Е. Л. Международный культурный обмен и деловые коммуникации : практикум / Е. Л. Маслова, В. А. Коленова. – М.: Дашков и К, 2018. – 128 с. – ISBN 978-5-394-03055-0. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/85390.html>.
6. Международный менеджмент : учебник) / ред. Е. П. Темнышева. – М.: Юрайт, 2019. – 456 с. – ISBN 978-5-9916-2424-4.
7. Международный менеджмент : учебник / С. Э. Пивоваров, Л. С. Тарасевич. – 4-е изд. – Санкт-Петербург : ПИТЕР, 2008. – 714 с. – (Учебник для вузов). – ISBN 978-5-91180-630-9.
8. Михайлова, К. Ю. Международные деловые переговоры : учебное пособие / К. Ю. Михайлова, А. В. Трухачев. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС, 2013. – 368 с. – ISBN 978-5-9596-0974-0. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/47314.html>.
9. Лылов, А. И. Международный бизнес : учебно-методическое пособие / А. И. Лылов. – Воронеж : ВГУ, 2018. – 137 с.
10. Чернов, А. В. Деловые коммуникации в международном менеджменте : учебное пособие / А. В. Чернов, В. А. Чернова. – М.: Российский университет дружбы народов, 2019. – 79 с. – ISBN 978-5-209-08884-4. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/104198.html>.
11. Iyer, R. International Business = Международный бизнес / R. Iyer. – New York : Kaplan, 2009. – (MBA Fundamentals). – ISBN 978-1-4277-9844-2.

6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. Википедия: <http://ru.wikipedia.org>
2. Всемирный банк: <https://www.worldbank.org>
3. Международный валютный фонд: <https://www.imf.org/ru/Home>
4. Научно-техническая библиотека БГТУ им. В.Г. Шухова:
<http://ntb.bstu.ru>
5. Обзорная информация по мировой экономике: www.ereport.ru
6. Обзоры мировых товарных рынков: www.cmmarket.ru
7. ОЭСР: <https://www.oecd.org>
8. Российская научная электронная библиотека: <https://elibrary.ru>
9. Федеральная служба государственной статистики – официальный сайт: <http://www.gks.ru>
10. Электронно-библиотечная система БГТУ им. В.Г. Шухова:
<https://elib.bstu.ru>
11. Электронно-библиотечная система IPRbooks:
<http://www.iprbookshop.ru>

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа утверждена на 202_/202_ учебный год без изменений

Протокол № _____ заседания кафедры от « ____ » _____ 202_ г.

Заведующий кафедрой МВД _____ Трошин А.С.

Директор ИЭМ _____ Дорошенко Ю.А.