Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Карамышев Виктор Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.02.2025 16:01:17
Уникальный программный ключ:
a69eb4eda2529afde6957b019c031b0323b98d88

Администрация Курской области

Государственное образовательное автономное учреждение высшего образования Курской области
«Курская академия государственной и муниципальной службы»

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебно-методическому обеспечению
_____ Никитина Е.А.
(подпись, ФИО)

«31» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Кросс-культурный менеджмент»
(наименование дисциплины)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности)

Направленность (профиль, специализация) «Региональное управление»

Форма обучения Очно-заочная

КУРСК – 2021

Рабочая программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление» и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», одобренного Ученым советом академии, протокол № 16 от «07» июля 2021 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление» на заседании кафедры государственного, муниципального управления и права «31» августа 2021 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой государственного,
муниципального управления
и права, к.экон.н., доцент _____ Шаповалова Ю.П.

Разработчик программы
доцент кафедры государственного,
муниципального управления и права,
к.экон.н., доцент _____ Рудых А.С.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление на заседании кафедры государственного, муниципального управления и права «31» августа 2022 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой государственного,
муниципального управления
и права _____Шаповалова Ю.П.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление на заседании кафедры государственного, муниципального управления и права «31 » августа 2023 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой государственного,
муниципального управления и
права _____ Снедкова Ю.П.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление на заседании кафедры государственного, муниципального управления и права «30» августа 2024 г., протокол №1

Зав. кафедрой государственного, муниципального управления и права _____ Снедкова Ю.П.

1 Цели и задачи дисциплины. Планируемые результаты обучения, соотнесенные с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель освоения учебной дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» - сформировать у студентов профессиональные знания и навыки в области кросс-культурного менеджмента, которые позволят принимать эффективные управленческие решения в профессиональной деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

– приобрести знания об основных типах деловых культур и национальных моделях менеджмента;

– показать и обосновать влияние, которое национальная деловая культура оказывает на корпоративную культуру и реализацию функций управления организацией;

– содействовать формированию и развитию навыков эффективных межкультурных коммуникаций с представителями иных культур.

1.2 Планируемые результаты обучения, соотнесенные с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции)		Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижений
Код компе-тенции	Наименование компетенции		
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	**Знать:** концепции деловой культуры в кросс-культурном менеджменте **Уметь:** определять тип культуры **Владеть:** навыками определения культурного профиля страны
		УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	**Знать:** главные атрибуты культур **Уметь:** ориентироваться в подходах к изучению деловых культур **Владеть:** методами разрешения конфликтов в кросс-культурной среде

		УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	**Знать:** модели корпоративных культур **Уметь:** классифицировать группу или страну на основе различных подходов **Владеть**: методами преодоления кросс-культурных барьеров в бизнес-среде

2.Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» является факультативной дисциплиной ОПОП направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» и изучается на 2 курсе в 3 семестре.

3.Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Виды учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	18,3
в том числе:	
лекции	8
лабораторные занятия	0
практические занятия	10
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	53,7
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,3
в том числе:	
зачет	0,3
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

4.Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

№	Наименование темы (раздела)	Вид деятельности			Формы текущего контроля	Формируемые компетенции
		Лекции, час.	Лаб., час.	Пр., час.		
1	Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	1	-	2	Устный опрос, тестовое задание, рефераты	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
2	Концепция деловой культуры в международной системе координат	1	-	1	Устный опрос, рефераты	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
3	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	1	-	1	Устный опрос, рефераты	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
4	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	1	-	1	Устный опрос, рефераты	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
5	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	2	-	2	Устный опрос, тестовое задание, рефераты	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
6	Мотивация и стили лидерства в различных странах	1	-	1	Устный опрос, рефераты	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
7	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	1	-	1	Устный опрос, рефераты	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
Итого:		8	-	10		

Практические занятия

№	Наименование практической работы	Объем, час.
1	Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	2
2	Концепция деловой культуры в международной системе координат	1
3	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	1
4	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	1
5	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	2
6	Мотивация и стили лидерства в различных странах	1
7	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	1
Итого		18

5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой академии:

а) библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

б) имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

а) путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

б) путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

в) путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
- заданий для самостоятельной работы;
- тем рефератов и докладов;
- тем курсовых работ и методических рекомендаций по их выполнению;
- вопросов к экзаменам и примерных тестовых заданий к зачету;
- методических указаний к выполнению лабораторных и практических работ.

6. Образовательные технологии

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

№ п/п	Наименование темы (раздела)	Вид учебной деятельности (лекция, практическое занятие, лабораторное занятие)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	Лекция	Презентация	1
2	Кросскультурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	Лекция	Презентация	1
Итого				**2**

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
УК-5	Исследование проблем гражданского общества и общественного развития, Исторический анализ государственного и муниципального управления	Исторический опыт реформирования государственного управления в России, Экономика гражданского общества	Кросс-культурный менеджмент, Производственная практика (тип - профессиональная практика по профилю деятельности), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции /этап	Показатели оценивания компетенций *(индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)*	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-5 /завершающий	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3	**Знать:** концепции деловой культуры в кросс-культурном менеджменте **Уметь:** определять тип культуры **Владеть:** навыками определения культурного профиля страны	**Знать:** концепции деловой культуры в кросс-культурном менеджменте; главные атрибуты культур **Уметь:** определять тип культуры; ориентироваться в подходах к изучению деловых культур **Владеть:** навыками определения культурного профиля страны; методами	**Знать:** концепции деловой культуры в кросс-культурном менеджменте; главные атрибуты культур; модели корпоративных культур **Уметь:** определять тип культуры; ориентироваться в подходах к изучению деловых культур; классифицировать группу или страну на основе различных подходов **Владеть:** навыками

			разрешения конфликтов в кросс-культурной среде	определения культурного профиля страны; методами разрешения конфликтов в кросс-культурной среде; методами преодоления кросс-культурных барьеров в бизнес-среде

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки ЗУН и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

№	Тема дисциплины	Код контроли-руемой компе-тенции	Технология формирования	Оценочные средства (наименование)
1	Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3	Лекция, практическое занятие, СРС	Устный опрос, тестовое задание, рефераты
2	Концепция деловой культуры в международной системе координат	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3	Лекция, практическое занятие, СРС	Устный опрос, рефераты
3	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3	Лекция, практическое занятие, СРС	Устный опрос, рефераты
4	Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3	Лекция, практическое занятие, СРС	Устный опрос, рефераты
5	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3	Лекция, практическое занятие, СРС	Устный опрос, тестовое задание, рефераты
6	Мотивация и стили лидерства в различных странах	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3	Лекция, практическое занятие, СРС	Устный опрос, рефераты
7	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3	Лекция, практическое занятие, СРС	Устный опрос, рефераты

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы коллоквиума

1. Кросс-культурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения.
2. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента.
3. Кросс-культурный шок и способы его преодоления.
4. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.
5. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни
6. Системы ценностей в национальных культурах.
7. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран
8. Базовые критерии межкультурных различий по Г.Хофштеде.
9. Теория «Z» по У.Оучи
10. Базовые критерии межкультурных различий по Ф.Тромпенарсу
11. Культурный профиль страны
12. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.
13. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры.
14. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
15. Условия эффективной межкультурной коммуникации.
16. Влияние культуры на процесс переговоров
17. Модели ведения переговоров
18. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие
19. Классификационные критерии корпоративных культур
20. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур
21. Значимость труда в различных бизнес-культурах.
22. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.
23. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
24. Национальные модели лидерства.
25. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.
26. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
27. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.
28. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.
29. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационная политика.
30. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой.
31. Культурная чувствительность и кросскультурная компетентность.

Практические задания

Задание 1.

Написать эссе по теме: «Организационная культура советских предприятий».

Задание 2.

Написать эссе по теме «Организационная культура, отраженная в советском и современном игровом кино» (например, на основе отечественных фильмов «Служебный роман», «Большая семья», «Самая обаятельная и привлекательная» и т.д., а также иностранных фильмов «Фирма», «99 франков», «Дьявол носит Прада» и др.). Фильм студент выбирает самостоятельно (по согласованию с преподавателем).

Задание 3.

Написать эссе по теме «Российская деловая культура и ее специфика».

Задание 4.

Написать эссе по теме: «Имидж и репутация компании как важный нематериальный актив современной организации».

Задание 5.

Подготовка к групповой дискуссии по теме «Возможно ли управлять организационной культурой?».

Задание 6.

Привести примеры миссий и девизов 10 компаний.

Задание 7.

Проанализировать кодексы корпоративного поведения 3 компаний разного типа

Примерная тематика рефератов

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

14. Роль протестантской этики в формировании американской деловой культуры.
15. Доминирующие религии в национальной деловой культуре и их влияние на особенности ведения бизнеса в стране размещения.
16. Проблемы перевода и кросс-культурных различий в международной рекламе.
17. Этноцентрический подход в управлении международной компанией: влияние на эффективность и издержки ведения бизнеса.
18. Специфика формирования и развития корпоративной культуры в российской компании.
19. Барьеры межкультурных коммуникаций и способы их преодоления.
20. Национальная деловая культура и инновационная способность организации
21. Этноцентризм в межэтнических отношениях
22. Специфика управления «мультикультурными» командами и организациями
23. Влияние национальной культуры на способность к разработке новых продуктов
24. Протестантская этика и западная деловая культура.
25. Ислам и восточная деловая культура.
26. Католицизм и его влияние на формирование западноевропейской деловой культуры.
27. Православие, его базовые ценности и их отражение в российской деловой культуре.
28. Мультикультуризм в обществе: благо или зло?
29. Актуальные проблемы и способы формирования кросс-культурной компетенции менеджеров.
30. Многообразие национальных культур и межэтнические конфликты в Европе
31. Национальные модели переговорного процесса
32. Невербальные национально-культурные особенности коммуникаций в бизнесе
33. «Подарочный конфликт» в бизнесе и способы его преодоления
34. Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления
35. Национальные особенности подбора персонала
36. Этика и доверие в международном бизнесе
37. Культурные контрасты в системах ценностей наций
38. Кросс-культурная компетентность менеджера и толерантное отношение к другим культурам
39. Система всеобщего управления качеством за рубежом и в России

Тестовые задания

Тестовое задание 1.

1. _____ была одним из основоположников процесса европейской интеграции.

2. _____ как культурное измерение создается(-ются) в процессе социализации семьей, школой и другими социальными институтами

3. _____ контекстом называют конфигурацию целей, ценностей, поведенческих стереотипов, предопределяющих действия представителей определенной культуры

4. _____ культура ориентирована на коллектив и семью

5. _____ подход базируется на предпосылке, что любая культура состоит из стандартного набора элементов и задача заключается в их выделении и описании

6. Главный основатель производственной системы TPS:
1) Рийо Сайгецу
2) Сигео Синго
3) Тайити Оно
4) Масааки Имаи

7. Какой вид ротации характерен для японского менеджмента
а) горизонтальный;
б) вертикальный;
в) диагональный;
г) смешанный?

8. Немецкую деловую культуру также отличает _____ отношение ко времени

9. Под _____ взаимодействием понимают интенсивные коммуникации и совместную деятельность представителей различных национальных культур

10. Представителями _____ культуры являются итальянцы, латиноамериканцы, арабы

Тестовое задание 2

1. _____ менеджмент изучает поведение людей, представляющих разные культуры и работающих вместе в одной организационной среде

2. _____ принадлежат к низкоконтекстуальной культуре

3. В _____ уделяется большое внимание запрету немотивированно жесткого отношения управленцев к их подчиненным

4. В основе _____ подхода лежит представление о том, что ценности составляют ядро культуры и основная задача исследователя — выявить структуру системы ценностей

5. В _____ управленческая культура подходит под определение модели «деревенского рынка»

6. Что из перечисленного не характеризует японскую модель менеджмента:

1) За качество отвечает коллектив рабочих

2) Никаких потерь в затратах, качестве и доставке

3) Контроль качества находится в руках инспектора по контролю за качеством

4) Низкое качество равносильно лишним затратам, а лишние затраты – зло

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

а) Канады;

б) Китая;

в) России;

г) Америки.

8. Важнейший канал влияния на подчиненных — это: система _____

9. Восточные культуры более ориентированы на потребности _____

10. На _____ оказывают влияние система ценностей, интенсивность различных типов потребностей, картина мира, особенности процесса познания, восприятие риска, пути формирования менеджмента и искусство межличностного общения

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в учебно-методических материалах по дисциплине.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде бланкового тестирования. Бланк состоит из 20 тестовых вопросов и компетентностно-ориентированного задания. Для проверки знаний используются вопросы в различных формах (закрытой, открытой, на установление правильной последовательности, на установление соответствия). Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированного задания (ситуационных, производственных или кейсового характера). Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Некоторые умения, навыки и компетенции прямо не отражены в формулировках задач, но они могут быть продемонстрированы обучающимися при их решении.

Вопросы к зачету

1. Кросс-культурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения.
2. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента.
3. Кросс-культурный шок и способы его преодоления.
4. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.
5. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни.
6. Системы ценностей в национальных культурах.
7. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений.
8. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения
9. Культурные различия и этика
10. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.
11. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.
12. Базовые критерии межкультурных различий по Г.Хофштеде.
13. Теория «Z» по У.Оучи.
14. Базовые критерии межкультурных различий по Ф.Тромпенарсу.
15. Культурный профиль страны.
16. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.
17. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры.
18. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
19. Условия эффективной межкультурной коммуникации.
20. Влияние культуры на процесс переговоров
21. Модели ведения переговоров.
22. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие.

23. Классификационные критерии корпоративных культур.
24. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур.
25. Значимость труда в различных бизнес-культурах.
26. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.
27. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
28. Национальные модели лидерства.
29. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.
30. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
31. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.
32. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.
33. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой.
34. Культурная чувствительность и кросскультурная компетентность.
35. Методы формирования многонациональных команд и коллективов.
36. Требования к руководству многонациональными командами и коллективами.
37. Особенности менеджмента в США.
38. Особенности менеджмента в Европе.
39. Японская модель менеджмента.
40. Роль кросс-культурного управления международными компаниями.

Тестовые задания
Вариант 1.

1. Установите соответствие между определением и его трактовкой:

А. Кросс-культурный менеджмент	1. состояние растерянности и беспомощности, вызванное потерей обычных ценностных ориентиров и неспособностью дать ответы на вопросы: где, когда и как поступать правильно?
Б. Кросс-культурный шок	2. область психологии, отвечающая за формирование у человека понимания культуры других.
В. Культурная чувствительность	3. управление отношениями, возникающими на границе национальных и организационных культур, исследование причин межкультурных конфликтов и их нейтрализация, выяснение и использование при управлении организацией закономерностей поведения, свойственных национальной деловой культуре.
Г. Кросс-культурная компетентность	4. осведомленность о локальных и национальных обычаях, а также понимание их значения в эффективных межличностных отношениях.

Ответ:

А	Б	В	Г

2. Установите соответствие моделей менеджмента и их характерными чертами:

А. Американская	1. Принцип коллективизма; Относительная независимость менеджеров среднего звена от высшего руководства
Б. Российская	2.Административнаявысокая степень специализации отдельных работников и структурных единиц компании и жёсткое разграничение их обязанностей.
В. Японская	3. Излишняя формализация и бюрократизация управления.

Ответ:

А	Б	В

3. Установите соответствие между определением и его трактовкой

А. Кросс-культурное просвещение	1. метод активного развивающего обучения, хорошо адаптированный к целям реального бизнеса.
Б. Кросс-культурное оринтирование	2. использование культурных ассимиляторов - заготовленных образцов поведения, состоящих из описания ситуаций, в которых взаимодействуют персонажи из разных культур.
В. Кросс-культурный тренинг	3. приобретение знаний посредством изучения литературы, просмотра фильмов, прослушивания лекций

Ответ:

А	Б	В

4. Установите тип культуры и характерные признаки

А. «Семья»	1. все должно быть сделано для того, чтобы достичь поставленной цели
Б. «Эйфелева башня»	2. освобождение индивида от рутины, создание условий для творческой деятельности и сведение к минимуму времени, потраченного на добычу средств существования.
В. «Инкубатор»	3. к людям или «человеческим ресурсам» относятся как к капиталу или денежным ресурсам
Г. «Управляемая ракета»	4. культура ориентирована на власть, где руководитель считается заботливым отцом, который лучше, чем его подчиненные, знает, что следует делать и что принесет большую пользу.

Ответ:

А	Б	В	Г

5. Установите соответствие:
А)Высококонтекстные культуры
Б) Низкоконтекстные культуры
1. Скандинавские страны;
2. Германия;
3. Саудовская Аравия;
4. Канада;
5. Япония;
6. Китай.
Ответ:

А	Б

6. Принцип _____ означает то, что трудовой коллектив тоже разделяет ответственность за характер принимаемых стратегических решений.
7. Справедливое отношение к персоналу, выражающееся в идее «Лучше работаешь — лучше живешь» - это есть один из 12 принципов _____, сформулированных Эмерсоном.
8. Особенность индекса _____ заключается в том, что он показывает не только то, насколько идеей централизации власти проникнуты руководители, но и то, насколько глубоко она проникла в культуру общества, как воспринимается рядовыми работниками.
9. Немецкую деловую культуру также отличает _____ отношение ко времени.
10. Движение в сторону _____ означает тенденцию индивида заботиться в первую очередь о себе самом и своей семье.
11. Концепция _____, разработанная М. Вебером, явилась важной вехой становления классического менеджмента.
12. Выберите страну с высоким индексом "индивидуализма":
а) Китай
б) Япония
в) США
г) Индия
13. Кто ввел классификацию культур по отношению ко времени:
а) Р. Льюис
б) Г. Ховстеде
в) Э.Холл
г) Д. Мид
14. В моноактивных культурах время - это:
а) Линейное время, все действия выполняются последовательно
б) Время безгранично, нет суеты и выражения "времени не хватает"
в) Цикличное время
г) Ситуационное планирование, опоздания на встречи являются нормой
15. 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
16. Выберите страну с высоким индексом "коллективизма":
а) Китай
б) Япония
в) Индия
г) Великобритания
17. Какая страна относятся к моноактивным культурам:
а) Швеция
б) Франция
в) Китай
г) Бразилия
18. Какое из перечисленных параметров культуры ввел Г.Хофстеде:
а) Восприятие пространства
б) Отношение к природе
в) Дистанция власти
г) Отношение ко времени
19. К основным барьерам кросс-культурного восприятия относится:
а) Этноцентризм
б) Культурный шок
в) Уровень экономического развития
г) Воспитание
20. Для какого из перечисленных типов культуры характерны следующие признаки?
• руководитель выполняет лишь определённую роль;
• карьера базируется на профессиональной квалификации;
• к сотрудникам отношение как к капиталу или «человеческим ресурсам»
• тип корпоративной культуры не способен легко адаптироваться в окружающей среде.
а) «Семья»
б) «Эйфелева башня»
в) «Инкубатор»
г) «Управляемая ракета»

Вариант 2.

1. Отличительной чертой национальной культуры, закладывающей базу «технологической отраслевой планки», является _____

2. _____ — параметр национальной культуры, трактующийся соотношением индивидуализма и коллективизма, которое превалирует в обществе

3. _____ — это активизация профессиональных и коммуникативных навыков сотрудников, определяемая синергическим эффектом межкультурного взаимодействия

4. _____ — это процесс возрастания значений международных трансакций компании в сравнении с внутренними компаниями

5. _____ — это совокупность ценностей и норм данного общества.

6. Характерные черты японцев (2 отв):

а) Индивидуализм;

б) Бережное отношение ко всем ресурсам;

в) Коллективизм;

г) Следование принципу «время-деньги».

7. Что не относится к принципам бережливого производства (1 отв):

а) Определить поток создания ценности конкретного продукта;

б) Стремиться к совершенству;

в) Обеспечить прерывность течения потока создания ценности

г) Позволить потребителю вытягивать продукт.

8. Характерные черты новой интенсивной модели развития Японии (2 отв):

а) Резкое усиление роли НТП в экономике;

б) Переход от ориентации на экспорт капитала к экспорту товаров;

в) Повышение доли наукоемких отраслей в отраслевой структуре производства;

г) Преимущественно экстенсивный характер экономического роста.

9. Автор концепции Кайдзен (1 отв.):

1) Тайити Оно

2) Рийо Сайгецу

3) Икуо Камэяма

4) Масааки Имаи

10. Система ТРМ – это:

1) система точно вовремя, точно в срок

2) система упорядоченности

3) система качества менеджмента

4) система всеобщего обслуживания машин

11. Установите соответствие между видами культур

1. Моноактивные	1. ориентированы на дело. В этих культурах принято планировать свою жизнь, составлять расписания, организовывать деятельность в определенной последовательности, заниматься только одним делом в данный момент времени
2. Полиактивные	2. культуры, ориентированные на человека. Представителями данного типа культур являются люди

	подвижные, общительные, привыкшие делать много дел сразу, планирующие очередность дел не по расписанию, а по степени относительной привлекательности, значимости того или иного дела в данный момент времен
3. Реактивные	3. культуры, ориентированные на процедуру взаимодействия, придающие наибольшее значение вежливости и уважению. Представители таких культур предпочитают молча и спокойно слушать собеседника, осторожно реагируя на его предложения

12. Установите соответствие между видами культур

1. Культура универсальных истин	1. Больше внимания уделяется правилам. Юридически оформленный контракт может быть пересмотрен только в юридическом порядке. Доверять можно только тому, кто соблюдает своё слово или подпись под контрактом
2. Культура частных истин	2. Больше внимания уделяется взаимоотношениям. Юридически оформленный контракт может быть устно изменен по соглашению сторон. Доверять можно только тому, кто готов к соглашению

13. Установите соответствие между культурами коллективизма и индивидуализма:

1. Коллективизм	1. Люди рождаются и живут в больших семьях, которые их поддерживают в течение всей жизни, и они обязаны делать то же самое по отношению к семьям. Каждый человек идентифицируется по принадлежности к той или иной социальной группе. Детей обучают думать и говорить в терминах «Мы». Всегда следует стремиться к гармонии отношений и избеганию прямой конфронтации. Высококонтекстные коммуникации.
2. Индивидуализм	2. Каждый заботится и отвечает только сам за себя и за самых близких людей. Каждый человек идентифицируется как отдельная личность. Детей обучают думать и говорить в терминах «Я». Прямое высказывание собственного мнения в любой ситуации – признак честного человека. Низкоконтекстные коммуникации

14. Установите соответствие аспектов, которые наиболее важны для представителей мужественных и женственных культур при выборе работы (согласно Хофстиду)

1. для мужественных структур	1. 1. Заработок. Люди стремятся к работе с высокой зарплатой. 2. Осознание своих заслуг при выполнении определенной работы. 3. Возможность профессионального роста, выполнения более сложной работы. 4. Стремление к работе, которая даст чувство самореализации.
2. Для женственных культур	2. 1. Наличие хороших отношений с начальником. 2. Работа в дружном коллективе. 3. Важно жить в хорошем районе. 4. Уверенность в том, что вы не потеряете работу.

15. Установите соответствие между оптимальными «зонами» для различных видов общения

1. сверхинтимная	1. зона физического контакта
2. интимная зона	2. очень близкие люди: родители, дети, супруги
3. личная зона	3. официальные мероприятия, вечеринки; друзья и, вообще люди, которых знаем и не боимся
4. социальная зона	4. посторонние люди: новый коллега, сантехник и т. п.
5. общественная зона	5. обращение к большим группам людей

16. Расположите в правильной последовательности составляющие системы 5S:

1) Уборка;
2) Совершенствование;
3) Сортировка;
4) Рациональное размещение;
5) Стандартизация.

17. Расположите в правильной последовательности этапы модели обработки менеджером культурной информации:

1) управлять различиями
2) понять различия и их причины
3) установить связи

18. Расположите в правильной последовательности стадии культурного шока (согласно Г. Триандису)

1) адаптация к новой культурной среде
2) негативные впечатления от столкновения с другой культурной средой
3)ощущение большей уверенности и собственной полноценности
4) тревожность, страхи, беспокойство
5) энтузиазм, хорошее настроение, оптимизм

19. Расположите в правильной последовательности этапы формирования кросс-культурного менеджмента

1) развиваются теории и типологии корпоративных культур. Во многом это связано с проблемой международного разделения труда. Теоретики кросс-культурного менеджмента отметили, что разные национальные культуры развивают разные формы организационного поведения и экономической деятельности.

2) активно исследуются методы управления «культурным разнообразием». Они направлены на развитие технологий, позволяющих управлять многонациональным коллективом, при этом сохраняя культурную самобытность его представителей. Основная задача третьего этапа - выработать общий и приемлемый для людей разных культур образец кросс-культурного управления как в бизнесе, так и в геополитике.

3) Связан с активным проникновением транснациональных корпораций на рынки других стран. В это время использовали концепцию монокультурности государств. Например, тогда появилась выражения «немецкая модель делового менталитета» или «китайская модель экономики». Разработчики методов кросс-культурного менеджмента исходили из аксиомы, что все нации разные и каждая обладает своей уникальной системой ценностей, выработанной поколениями. Попытка насильственно внедрить другую систему ценностей приводит к значительным экономическим потерям.

20. Расположите в правильной последовательности этапы кросс-культурного исследования

1) выделение культурно-специфических переменных и дополнение методики

2) корректировка методики путем ее кросскультурной валидизации.

3) выбор группы «надкультурных» (универсальных) переменных и создание культурно-универсальной методики

Кейс-задания

Кейс 1.

В Швейцарии на протяжении последнего десятилетия сформировалась значительная турецкая диаспора из числа эмигрантов-мусульман, в настоящее время насчитывающая свыше 400 тысяч человек. В связи с этим в стране наблюдается необычная тенденция – бурного роста строительства и воздвижения мечетей. Высота минаретов при этом зачастую превышает высоту крестов на католических соборах. Коренное население Швейцарии протестует против заселения «чужой религиозной веры». В результате на основе референдума было принято беспрецедентное решение «О запрете строительства мечетей», которое было, в свою очередь, опротестовано мусульманской общиной. Коренные жители Швейцарии обратились в Европейский суд.

О каком глубинном конфликте с точки зрения сравнительного менеджмента свидетельствует данная ситуация? Какое, на ваш взгляд, решение примет Европейский суд в Страсбурге?

Кейс 2.

Хорошо зарекомендовавший себя Сербский эмигрант, работающий в немецкой фирме, просит Немецкого шефа взять на работу его дочь, окончившую престижный университет Германии. Немецкий начальник, зная, что она прекрасно подготовлена к этой работе, возражает против того, чтобы отец и дочь работали в одной службе. Сербский инженер, чувствуя себя оскорбленным, передает свой запрос в другую инстанцию. Как бы вы разрешили этот конфликт?

Обсудите характеристики двух представленных наций. Представьте ваши аргументы в следующем виде:

- язык;
- стиль управления/деятельности
- ценности, связанные с работой;
- религия;
- роды ролей семьи и бизнеса.

Кейс 3.

Василий Петренко является известным хэдхантером в одной из ведущих московских международных рекрутинговых компаний. Ему недавно было поручено очень ответственное задание от имени Олимпийского комитета России — найти специалиста по связям для олимпийской сборной России на время летних Олимпийских Игр в Лондоне. Основные функции будущего сотрудника — поддерживать связь с оргкомитетом лондонских Игр 2012 года и обеспечивать все условия для благополучного пребывания российских спортсменов в Олимпийской столице и участия в соревнованиях во время Игр. Ему предстоит решать самые разные задачи: от размещения спортсменов в отелях соответствующего класса и организации мероприятий на высшем уровне до включения членов российской команды в международные VIP-списки и сопровождения в качестве переводчика. Опыт игр в Пекине 2008 года показал, что многие задачи были специфическими и на первый взгляд казались невыполнимыми. Например, «Мне нужен билет на аншлаговый гала-концерт сегодня вечером».

Идеальным кандидатом является позитивно настроенный, гибкий, предприимчивый человек, готовый преодолеть языковой, культурный и географический барьеры. Кроме того, к соискателю предъявляются три основных требования:

1. отличное знание языка;
2. знание местных порядков;
3. знание особенностей межкультурного общения.

Поиск кандидатуры, удовлетворяющей всем трем условиям, занял у Сергеева длительное время. Перед Вами список кандидатов, которых он отобрал в результате поисков:

А — «отлично знающий язык». Российский гражданин, кандидат филологических наук. Изучал 6 разных языков в языковой школе за рубежом

В — «знаток местных порядков». Британский гражданин. Родился и вырос в Лондоне. Бакалавр Британской истории. (мать — россиянка). Никогда не выезжал из Великобритании.

С — «знаток культуры». Гражданин Швеции, кандидат наук по межкультурному менеджменту. Уровень английского (изучал по интернету) и русского — (учился по обмену в МГУ). Посетил 100 стран, учился, работал и жил более чем в десяти, в том числе в России и Великобритании в течении нескольких лет, но в Лондоне прожил всего пол года.

Сроки подбора кандидата истекают. Василий должен в ближайшее время представить отобранные кандидатуры Олимпийскому комитету России. Он затрудняется в оценке кандидатов — все они имеют свои плюсы и минусы.

Расположите кандидатов в порядке приоритета от наиболее подходящих к наименее подходящим для данной работы.

Кейс 4.

Руководство крупной российской добывающей компании принимает решение о создании кодекса корпоративной и культурной этики. Кодекс должен одновременно решать следующие задачи: Как инструмент управления кодекс должен регулировать поведение сотрудников на рабочем месте.

Как инструмент развития корпоративной культуры должен четко обозначать основные цели и ценности и усиливать корпоративную идентичность всех предприятий компании.

Как инструмент повышения инвестиционной привлекательности должен среди прочих предъявляться инвесторам.

Перед разработчиками была поставлена задача не только создать кодекс корпоративной этики, отвечающий всем предъявляемым к документам такого уровня требованиям, но и, самое главное, сделать его действительно работающим. Для этого кодекс должен быть принят всеми сотрудниками компании, стать интегрирующим документом, поводом для корпоративной гордости.

Сведения о компании:

общая численность - 60 тыс. чел.;

Цели создания кодекса корпоративной этики

Повышение репутации компании

Компания находится на этапе интеграции в мировое бизнес-сообщество. Необходимо предоставить западному инвестору документы корпоративного гражданства. Принятие кодекса способствует увеличению инвестиционной привлекательности компании на международном уровне.

При этом документ должен быть реально работающим инструментом, т.к. формальное принятие кодекса подчеркнет его несоответствие реальности и снизит доверие к другим документам.

Сотрудники центрального офиса компании зачастую не знакомы с уже сложившимися и устоявшимися традициями производственной культуры. Работники региональных предприятий, как правило, не знают (или не принимают) этические требования молодой, подвижной культуры центрального офиса компании.

Необходимо формирование общей корпоративной культуры, единое понимание целей и идеологии компании.

Вам предлагается несколько вариантов структуры кодекса корпоративной этики. Необходимо выбрать тот вариант, который может решить все задачи, поставленные в исходных условиях, или предложить свой вариант структуры.

1 вариант

Миссия компании

4 принципа (общие положения):

о о клиентах

о о сотрудниках

о об обязанностях компании

о о ценных качествах сотрудников

32 фирменных стандарта поведения сотрудника (подробное описание поведения в конкретных ситуациях)

2 вариант

Глава I. Введение (предназначение кодекса в компании)

Глава II. Основные цели компании

Глава III. Ценности компании

Глава IV. Нормы и правила поведения сотрудника компании

о Этические стандарты профессионального поведения сотрудника компании

о Соблюдение сотрудниками компании законов и правил деловой этики и поведения

о Обязательства компании

о Политики в отношении различных групп (заказчиков, поставщиков, потребителей продукции, правительства как заказчика)

о Регламентация деятельности в ситуациях с высоким риском нарушений (политики в отношении конфликта интересов, безопасности труда, охраны здоровья, защиты окружающей среды, конфиденциальной информации, подкуп в коммерческих целях, участие в политической деятельности)

Глава V. Заключительные положения (вопросы применения кодекса)

3 вариант

Базовые ценности

Основные принципы взаимодействия (общие положения) с:

о акционерами

о сотрудниками

о обществом

Общие нормы и правила поведения в компании (10 деклараций об этических стандартах)

4 вариант

Глава I. Введение

Глава II. Принципы ведения бизнеса

Глава III. Деятельность вне организации

Глава IV. Управление личными инвестициями
Глава V . Конфиденциальность информации
Глава VI. Конфликт интересов
Глава VII. Подарки и услуги
Глава VIII. Ответственность за исполнение кодекса

Полностью оценочные средства для промежуточного контроля представлены в учебно-методических материалах дисциплины.

7.4 Методика оценивания ЗУН, характеризующих этапы формирования компетенций

Для проведения промежуточной аттестации в форме **зачета** используется следующая методика оценивания ЗУН, характеризующих этапы формирования компетенций.

Зачет проводится в виде бланкового тестирования. Бланк состоит из 20 тестовых вопросов и компетентностно-ориентированного задания.

Каждый верный ответ на вопрос оценивается следующим образом:

- вопрос в закрытой форме –1 балл,
- вопрос в открытой форме – 1 балл,
- вопрос на установление правильной последовательности – 1 балл,
- вопрос на установление соответствия – 1 балл.

Максимальное количество баллов за ответы на тестовые вопросы – 20 баллов

Решение компетентностно-ориентированной задачи оценивается следующим образом:

Критерии оценки задания	Максимальный балл
Научно-теоретический уровень выполнения задания	1
Полнота решения задания	1
Степень самостоятельности в подходе к анализу задания, доказательность и убедительность	1
Грамотность речи и правильность использования профессиональной терминологии	1
Полнота и всесторонность выводов	1
Креативность в подходе к решению задания (наличие собственных взглядов на проблему, собственных вариантов решений)	1
Максимальное количество баллов	**6**

Соответствие баллов уровням сформированности компетенций и оценкам по 5-балльной шкале

Баллы	Уровень сформированности компетенций	Оценка по 5-балльной шкале
22-26	высокий	отлично
17-21	продвинутый	хорошо
12-16	пороговый	удовлетворительно
11 и менее	недостаточный	неудовлетворительно

Соответствие баллов уровням сформированности компетенций и оценкам по 5-балльной шкале

Баллы	Уровень сформированности компетенций	Оценка по 5-балльной шкале
16-18	высокий	отлично
13-15	продвинутый	хорошо
9-12	пороговый	удовлетворительно
8 и менее	недостаточный	неудовлетворительно

8. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Кёппль О.И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ О.И. Кёппль— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018.— 112 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/70266.html.— ЭБС «IPRbooks»

2. Найджел, Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента [Электронный ресурс] : учебное пособие / Холден Дж. Найджел ; пер. Б. Л. Ерёмин. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 384 с. — 5-238-00886-4. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/81604.html

8.2 Дополнительная учебная литература

1. Белая Е.Н. Межкультурная коммуникация. Поиски эффективного пути [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.Н. Белая— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2016.— 312 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59614.html.— ЭБС «IPRbooks»

2. Демин Д. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: десять самых распространенных заблуждений/ Демин Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 137 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43664.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Зиятдинова, Ю. Н. Межкультурная коммуникация в условиях интеграции и глобализации : учебно-методическое пособие / Ю. Н. Зиятдинова, Э. Э. Валеева. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 80 с. — ISBN 978-5-7882-2318-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/94993.html. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8.3 Другие учебно-методические материалы

9. Ресурсы информационно - телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины

1. Библиотека экономической и деловой информации http://ek-lit.agava.ru
2. Библиотека Либертариума http://www.libertarium.ru
3. American Management Association http://www.tregitry.com/ttr/ama
4. Business Week http://www.businessweek.com
5. The Economist http://www.economist.com
6. The Financial Times http://www.ft-se.co.uk
7. Forbes http://www.forbes.com
8. Fortune http://fortune.com
9. Эксперт http://www.expert.ru
10. Менеджмент в России и за рубежом http://www.dis.ru/manag/
11. Маркетинг в России и за рубежом http://www.dis.ru/market/
12. Проблемы теории и практики управления http://www.ptpu.ru

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации для практического занятия и выполнения самостоятельной работы.

В ходе практических занятий преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы. Практические занятия также служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний студентов;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации;

- развития исследовательских умений студентов.

Формы и виды самостоятельной работы студентов: самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; выполнение разноуровневых заданий; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа.

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку академии; учебно-методическую и материально-техническую базу учебных кабинетов и лабораторий; компьютерные классы с возможностью работы в Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности.

В процессе ***подготовки к промежуточной аттестации*** студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до начала промежуточной аттестации не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за грамотностью речи и правильностью употребляемых профессиональных терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять;
- к промежуточной аттестации необходимо готовиться на протяжении всего межсессионного периода.

11.Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая программное обеспечение и информационные включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Перечень лицензионного программного обеспечения

1. MicrosoftWindows7 Starter предустановленная лицензионная;
2. Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academik OPEN No Level; Лицензия № 42859743, Лицензия № 42117365;
3. Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academik OPEN No Level; Лицензия № 42859743

Современные профессиональные базы данных

1. http://www.gks.ru - Госкомстат Россиив.
2. http://www.rbc.ru - Информационное агентство «Росбизнесконсалтинг»
3. http://www.akm.ru - Информационное агентство «АК&М»
4. http://www.kremlin.ru - Сайт Президента РФ
5. http://www.gov.ru - Сервер органов государственной власти РФ

6. http://www.government.gov.ru - Портал Правительства РФ

7. http://www.budgetrf.ru – Мониторинг экономических показателей

Информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса

1. Справочная правовая система Консультант Плюс- договор №21/2018/К/Пр от 09.01.2018

12. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса при реализации дисциплины используются оборудование и технические средства обучения:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
305009, г. Курск, ул. Интернациональная, д.6-б. Учебная аудитория № 21 для проведения занятий лекционного и семинарского типа; групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации.	Рабочие места студентов: стулья, парты. Рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра, аудиторная меловая доска, проектор ACER X112H, экран для проектора. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: портреты и цитаты философов; информационные стенды «Конфликтология», «Психология». Плакаты: Плакаты: «Основы научных исследований», «Основы системного анализа».
305009, г. Курск, ул. Интернациональная, д.6-б. Учебная аудитория № 15 помещение для самостоятельной работы.	Рабочие места студентов: стулья, парты. Нетбук ASUS-X101CH – 10 шт. Имеется локальная сеть. Имеется доступ в Интернет на всех ПК.
305009, г. Курск, ул. Интернациональная, д.6-б. Учебная аудитория № 15-а помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности.

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменноотвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются

на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номер страницы, на которой внесено изменение	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения