

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института экономики, финансов и
управления в АПК
Гуныко Юлия Александровна

«__» _____ 20__ г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.О.18.02 Кросс-культурный менеджмент

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Государственное и муниципальное управление

бакалавр

очная

1. Цель дисциплины

Целью дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» является сформировать у студентов базовые представления о роли культурного фактора в управлении общественными процессами, развить способности к эффективному межкультурному взаимодействию в условиях многонационального российского общества и глобализации для повышения качества предоставления публичных услуг и обеспечения социальной стабильности.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-1 Способен обеспечивать приоритет прав и свобод человека; соблюдать нормы законодательства Российской Федерации и служебной этики в своей профессиональной деятельности;	ОПК-1.2 Соблюдает нормы служебной этики в своей профессиональной деятельности	знает требования этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих умеет соблюдать требования этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих и осознает ответственность за их нарушение владеет навыками навыками анализа, предупреждения и разрешения ситуаций, могущих привести к конфликту интересов в сфере управления; навыками разрешения конфликта интересов с позиций социальной ответственности; навыками анализа и эффективного применения передового отечественного и зарубежного опыта в сфере регулирования конфликта интересов
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.2 Понимает сущность экстремизма и терроризма как противозаконного действия, проявляет нетерпимое отношение к ним и способен распознавать признаки проявления экстремизма и терроризма в своей профессиональной сфере	знает правила общественного взаимодействия основе нетерпимого отношения к экстремизму и терроризму умеет планировать, организовывать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение проявлений экстремизма, терроризма в социуме владеет навыками навыками коммуникации в обществе на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» является дисциплиной обязательной части программы.

Изучение дисциплины осуществляется в 2семестре(-ах).

Для освоения дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин:

Культура речи и деловое общение

ЭкономикаИнформационные технологии

Культура речи и деловое общение

ЭкономикаКультура речи и деловое общение

Культура речи и деловое общение

ЭкономикаПсихология профессионально-личностного развития

Освоение дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» является необходимой основой для последующего изучения следующих дисциплин:

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

Организационно-управленческая практика

Преддипломная практика

Технологии принятия управленческих решений в государственном и муниципальном управлении

Управление человеческим потенциалом территорий

Земельное право

Система государственного и муниципального управления

Государственная и муниципальная кадровая политика

Государственная и муниципальная служба

Гражданское право

Трудовое право

Налоги и налогообложение

Региональное управление инфраструктурным развитием

Организация предоставления государственных и муниципальных услуг

Административное право

Государственное и муниципальное управление

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

Общая трудоемкость дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» в соответствии с рабочим учебным планом и ее распределение по видам работ представлены ниже.

Семестр	Трудоемкость час/з.е.	Контактная работа с преподавателем, час			Самостоятельная работа, час	Контроль, час	Форма промежуточной аттестации (форма контроля)
		лекции	практические занятия	лабораторные занятия			
2	108/3	18	36		54		За
в т.ч. часов: в интерактивной форме		8	8				

Семестр	Трудоемкость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифференцированный зачет	Консультации перед экзаменом	Экзамен
2	108/3			0.12			

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием ответственного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций	Код индикаторов достижения компетенций
			всего	Лекции	Семинарские занятия		Самостоятельная работа			
					Практические	Лабораторные				
1.	1 раздел. Кросс-культурный менеджмент									
1.1.	Культура и менеджмент: введение в проблематику	2	6	2	4		4	Устный опрос, Контекстная задача	УК-11.2, ОПК-1.2	
1.2.	Ключевые параметры анализа культур. Карта культурных различий: как измерять неочевидное?	2	6	2	4		4	Устный опрос, Кейс-задача	УК-11.2, ОПК-1.2	
1.3.	Коммуникация в кросс-культурной среде	2	5	2	3		8	Устный опрос, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи, Деловая и/или ролевая игра	УК-11.2, ОПК-1.2	
1.4.	Контрольная работа 1	2	1		1			КТ 1	Контрольная работа	
1.5.	Типология организационных культур	2	6	2	4		8	Устный опрос, Творческое задание	ОПК-1.2	
1.6.	Кроссультурный шок, фазы и способы его преодоления.	2	6	2	4		8	Кейс-задача, Устный опрос	УК-11.2, ОПК-1.2	
1.7.	Кроссультурный конфликт	2	6	2	4		10	Устный опрос, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи, Доклад	УК-11.2, ОПК-1.2	
1.8.	Контрольная работа 2	2	1		1			КТ 2	Контрольная работа	
1.9.	Кроссультурный менеджмент в Европе	2	5	2	3		4	Устный опрос, Контекстная задача, Кейс-задача	УК-11.2, ОПК-1.2	
1.10.	Менеджмент в Японии и Юго-Восточной Азии	2	6	2	4		4	Устный опрос, Деловая и/или ролевая игра	УК-11.2, ОПК-1.2	

1.11.	Кросс-культурный менеджмент в России	2	5	2	3	4		Устный опрос, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи, Реферат	УК-11.2, ОПК-1.2
1.12.	Контрольная работа 3	2	1		1		КТ 3	Контрольная работа	
	Промежуточная аттестация	За							
	Итого		108	18	36		54		
	Итого		108	18	36		54		

5.1. Лекционный курс с указанием видов интерактивной формы проведения занятий

Тема лекции (и/или наименование раздел) (вид интерактивной формы проведения занятий)/ (практическая подготовка)	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка
Культура и менеджмент: введение в проблематику	1. Понятие культуры и уровни культуры. 2. Кросс-культурный менеджмент как научная дисциплина и практическая область. Цели и задачи. 3. Особенности объекта управления в ГМУ: поликультурная среда и разнообразие стейкхолдеров.	2/2
Ключевые параметры анализа культур. Карта культурных различий: как измерять неочевидное?	1. Модель Герта Хофстеде: 6 измерений 2. Модель Эдварда Холла: высоко- и низкоконтекстные культуры. Монохронное и полихронное восприятие времени. 3. Культуры универсальных и конкретных истин. Эмоционально вовлеченные и эмоционально нейтральные культуры Ф. Тромпенаарса. Типология культур Р.Льюиса	2/2
Коммуникация в кросс-культурной среде	1. Понятие, виды межкультурных коммуникаций. 2. Коммуникационный процесс. Вербальная коммуникация. 3. Невербальная коммуникация. 4. Стереотипы. Эмпатия и толерантность как ключевой навык кросс-культурного взаимодействия.	2/-
Типология организационных культур	1. Организационная культура как система. Виды и модели организационных культур. 2. Ценностные ориентиры организационной культуры в органах государственной власти РФ. 3. Управление разнообразием как стратегия развития организационной культуры.	2/-
Кроссультурный шок, фазы и способы его преодоления.	1. Кроссультурный шок. Понятие, симптомы, причины. 2. Фазы кроссультурного шока. 3. Преодоление кроссультурного шока.	2/-

Кросскультурный конфликт	1. Понятие и причины кросскультурного конфликта. 2. Решение кросс-культурных конфликтов 3. Особенности разрешения кросскультурных конфликтов в деловых коммуникациях. 4. Социокультурная адаптация мигрантов: проблемы и стратегии	2/-
Кросскультурный менеджмент в Европе	1. Многообразие деловых культур и менеджмент в Европе 2. Группировка стран Европы по культурным параметрам: страновые кластеры 3. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру	2/-
Менеджмент в Японии и Юго-Восточной Азии	1. Японская модель менеджмента 2. Корейский менеджмент 3. Китайский менеджмент	2/-
Кросс-культурный менеджмент в России	1. Современная Российская деловая культура 2. Особенности Российской этики менеджмента 3. Российские поведенческие стереотипы на шкале ценностей	2/-
Итого		18

5.2.1. Семинарские (практические) занятия с указанием видов проведения занятий в интерактивной форме

Наименование раздела дисциплины	Формы проведения и темы занятий (вид интерактивной формы проведения занятий)/(практическая подготовка)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка	
		вид	часы
Культура и менеджмент: введение в проблематику	Вопросы для проверки знаний по лекции 1 «Культура и менеджмент: введение в проблематику». Кейсы для обсуждения.	Пр	4/4/-
Ключевые параметры анализа культур. Карта культурных различий: как измерять неочевидное?	Вопросы для проверки знаний по лекции. Ролевая игра: «Совещание в муниципалитете» Кейсы для обсуждения	Пр	4/1/-
Коммуникация в кросс-культурной среде	Решение ситуационных задач (кейсов), ролевая игра (элементы), работа в группах.	Пр	3/3/-
Контрольная работа 1	Контрольная работа	Пр	1/-/-
Типология организационных культур	Вопросы для проверки знаний по лекции. Кейсы для обсуждения. Мозговой штурм: как основные параметры из моделей Хофстеде могут проявляться в типичной культуре государственного учреждения.	Пр	4/2/-
Кросскультурный шок, фазы и	Вопросы для проверки знаний по лекции. Кейсы для обсуждения. Работа в группах:	Пр	4/-/-

способы его преодоления.	кейс-стади «Диагностика фазы и разработка стратегии»		
Кросскультурный конфликт	Анализ и разрешение кросс-культурных конфликтов: от теории к практике на основе кейсов	Пр	4/-/-
Контрольная работа 2	Тест	Пр	1/-/-
Кросскультурный менеджмент в Европе	Анализ кейсов по особенностям управленческих моделей в различных европейских регионах, анализ кросскультурных рисков. Построение адаптивных стратегий для работы с европейскими партнёрами	Пр	3/-/-
Менеджмент в Японии и Юго-Восточной Азии	работа в малых группах с заполнением матрицы. Вопросы для проверки знаний	Пр	4/-/-
Кросс-культурный менеджмент в России	Вопросы для проверки знаний. Ролевая игра и шкалирование: «Российские стереотипы в сравнении с другими культурами»	Пр	3/2/-
Контрольная работа 3	Тест	Пр	1/-/-
Итого			

5.3. Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен

5.4. Самостоятельная работа обучающегося

Темы и/или виды самостоятельной работы	Часы
Эссе Как культурный контекст (город/село, регион, семейные традиции) повлиял на ваши представления об «уважении», «времени», «справедливости».	4
Проанализируйте любую публичную речь известного политика с точки зрения типологии Льюиса (моноактивная/реактивная культура). Приведите примеры фраз, подтверждающих ваш вывод.	4
Анализ коммуникативных барьеров в официальных документах и выступлениях	8
Мини-исследование об организационной культуре в органах государственной власти Сингапура	8

<p>Проведение исследование на тему типичных факторов, стимулирующих возникновение реверсивного культурного шока.</p>	<p>8</p>
<p>Для одной и той же ситуации кросскультурного конфликта разработать два альтернативных сценария решения – на основе стиля «Соревнование» и стиля «Сотрудничество». Сравнить риски и выгоды каждого.</p>	<p>10</p>
<p>Сравнительная таблица «Управленческие модели Северной и Южной Европы»</p>	<p>4</p>
<p>Мини-исследование: взять одну реальную компанию – Toyota, Samsung или Huawei – и проследить, как её модель управления изменилась за последние 20 лет под влиянием глобализации.</p>	<p>4</p>
<p>Эссе-рассуждение «Существует ли особый российский тип менеджмента?»</p>	<p>4</p>

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» размещено в электронной информационно-образовательной среде Университета и доступно для обучающегося через его личный кабинет на сайте Университета. Учебно-методическое обеспечение включает:

1. Рабочую программу дисциплины «Кросс-культурный менеджмент».
2. Методические рекомендации для организации самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент».
3. Методические рекомендации по выполнению письменных работ (контрольная работа) (при наличии).
4. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы студентами заочной формы обучения (при наличии)
5. Методические указания по выполнению курсовой работы (проекта) (при наличии).

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)		
		основная (из п.8 РПД)	дополнительная (из п.8 РПД)	метод. лит. (из п.8 РПД)
1	Культура и менеджмент: введение в проблематику. Эссе Как культурный контекст (город/село, регион, семейные традиции) повлиял на ваши представления об «уважении», «времени», «справедливости».	Л1.1	Л2.2	Л3.4
2	Ключевые параметры анализа культур. Карта культурных различий: как измерять неочевидное?. Проанализируйте любую публичную речь известного политика с точки зрения типологии Льюиса (моноактивная/реактивная культура). Приведите примеры фраз, подтверждающих ваш вывод.	Л1.1, Л1.3	Л2.2, Л2.3	Л3.1
3	Коммуникация в кросс-культурной среде. Анализ коммуникативных барьеров в официальных документах и выступлениях	Л1.1, Л1.3	Л2.2, Л2.3	Л3.1
4	Типология организационных культур. Мини-исследование об организационной культуре в органах государственной власти Сингапура	Л1.1, Л1.3	Л2.2, Л2.3	Л3.1
5	Кросскультурный шок, фазы и способы его преодоления.. Проведение исследование на тему типичных факторов, стимулирующих возникновение реверсивного культурного шока.	Л1.1, Л1.3	Л2.2, Л2.3	Л3.1
6	Кросскультурный конфликт. Для одной и той же ситуации кросскультурного конфликта разработать два альтернативных	Л1.1, Л1.2, Л1.3	Л2.1, Л2.2, Л2.3	Л3.1, Л3.2, Л3.3, Л3.4

	сценария решения – на основе стиля «Соревнование» и стиля «Сотрудничество». Сравнить риски и выгоды каждого.			
7	Кросскультурный менеджмент в Европе. Сравнительная таблица «Управленческие модели Северной и Южной Европы»	Л1.1, Л1.3	Л2.2, Л2.3	Л3.1
8	Менеджмент в Японии и Юго-Восточной Азии. Мини-исследование: взять одну реальную компанию – Toyota, Samsung или Huawei – и проследить, как её модель управления изменилась за последние 20 лет под влиянием глобализации.	Л1.1, Л1.3	Л2.2, Л2.3	Л3.1
9	Кросс-культурный менеджмент в России. Эссе-рассуждение «Существует ли особый российский тип менеджмента?»	Л1.1, Л1.3	Л2.2, Л2.3	Л3.1

7. Фонд оценочных средств (оценочных материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»

7.1. Перечень индикаторов компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	1		2		3		4	
		1	2	3	4	5	6	7	8
ОПК-1.2:Соблюдает нормы служебной этики в своей профессиональной деятельности	Введение в профессиональную деятельность	x	x						
	Государственное и муниципальное управление			x	x	x	x	x	x
	Земельное право					x			
	Менеджмент		x	x	x			x	
	Организация предоставления государственных и муниципальных услуг							x	
	Правовой блок		x	x	x	x		x	
	Правовые основы противодействия коррупции, экстремизму и терроризму		x						
	Преддипломная практика								x
	Управление человеческим потенциалом территорий			x					
УК-11.2:Понимает сущность экстремизма и терроризма как противоправного действия, проявляет нетерпимое отношение к	Конституционное право		x						
	Менеджмент		x	x	x			x	
	Правовые основы противодействия коррупции, экстремизму и терроризму		x						

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	1		2		3		4	
		1	2	3	4	5	6	7	8
ним и способен распознавать признаки проявления экстремизма и терроризма в своей профессиональной сфере	Преддипломная практика								x

7.2. Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по её корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающемуся.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» проводится в виде Зачет.

За знания, умения и навыки, приобретенные студентами в период их обучения, выставляются оценки «ЗАЧТЕНО», «НЕ ЗАЧТЕНО». (или «ОТЛИЧНО», «ХОРОШО», «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» для дифференцированного зачета/экзамена)

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в университете применяется балльно-рейтинговая система оценки качества освоения образовательной программы. Оценка проводится при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций обучающихся. Рейтинговая оценка знаний является интегрированным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

Для студентов очной формы обучения знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций		Максимальное количество баллов
2 семестр			
КТ 1	Контрольная работа		10
КТ 2	Контрольная работа		10
КТ 3	Контрольная работа		10
Сумма баллов по итогам текущего контроля			30
Посещение лекционных занятий			20
Посещение практических/лабораторных занятий			20
Результативность работы на практических/лабораторных занятиях			30
Итого			100
№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижений компетенций	Максимальное количество баллов	Критерии оценки знаний студентов
2 семестр			

КТ 1	Контрольная работа	10	<p>Письменный ответ на 3 вопроса - 7 баллов, 2 вопроса 5 баллов, 1 вопрос 3 балла. Тест (не более 1 ошибки) - 3 балла, 2 балла - более 70% правильных ответов. 1 балл - более 50 % правильных ответов.</p> <p>Максимальный бал за соответствующее количество вопросов выставляется, если работа выполнена полностью. Нет ошибок в логических рассуждениях.</p> <p>Возможно наличие одной неточности или описки, не являющихся следствием незнания или непонимания учебного материала. Студент показал полный объем знаний, умений в освоении пройденных тем и применение их на практике. -1 балл если работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны. Допущена одна ошибка или два-три недочета. -2 балла если допущены более одной ошибки или более двух-трех недочетов -3 балла если работа выполнена не полностью. -4 балла - допущены грубые ошибки. 0 баллов если работа не сдана</p>
КТ 2	Контрольная работа	10	0,5 балла за каждый правильный ответ теста
КТ 3	Контрольная работа	10	0,5 балла за каждый правильный ответ теста

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на промежуточной аттестации

При проведении итоговой аттестации «зачет» («дифференцированный зачет», «экзамен») преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «зачет») по результатам набранных баллов в ходе текущего контроля успеваемости в семестре по выше приведенной шкале.

В случае отказа – студент сдает зачет (дифференцированный зачет, экзамен) по приведенным выше вопросам и заданиям. Итоговая успеваемость (зачет, дифференцированный зачет, экзамен) не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

При сдаче (зачета, дифференцированного зачета, экзамена) к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на (зачете, дифференцированном зачете, экзамене) и сумма баллов переводится в оценку.

Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

По дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную аттестацию и без привязке к набранным баллам. Студентам, набравшим более 65 баллов, зачет выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, не набравшие 65 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД. Максимальная сумма баллов по промежуточной аттестации (зачету) устанавливается в 15 баллов

Вопрос билета	Количество баллов
Теоретический вопрос	до 5

Задания на проверку умений	до 5
Задания на проверку навыков	до 5

Теоретический вопрос

5 баллов выставляется студенту, полностью освоившему материал дисциплины или курса в соответствии с учебной программой, включая вопросы рассматриваемые в рекомендованной программой дополнительной справочно-нормативной и научно-технической литературы, свободно владеющему основными понятиями дисциплины. Требуется полное понимание и четкость изложения ответов по экзаменационному заданию (билету) и дополнительным вопросам, заданных экзаменатором. Дополнительные вопросы, как правило, должны относиться к материалу дисциплины или курса, не отраженному в основном экзаменационном задании (билете) и выявляют полноту знаний студента по дисциплине.

4 балла заслуживает студент, ответивший полностью и без ошибок на вопросы экзаменационного задания и показавший знания основных понятий дисциплины в соответствии с обязательной программой курса и рекомендованной основной литературой.

3 балла дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

2 балла дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

1 балл дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Задания на проверку умений и навыков

5 баллов Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.

4 балла Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами.

2 баллов Задания выполнены с задержкой, письменный отчет с недочетами. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы.

1 баллов Задания выполнены частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

0 баллов Задания выполнены, письменный отчет не представлен или работа выполнена не полностью, и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

7.3. Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Кросс-культурный менеджмент»

1. Понятие Кросс-культурный менеджмента как науки.
2. Характеристика направлений Кросс-культурный менеджмента.
3. Характеристика показателей успешного Кросс-культурный менеджмента.
4. Происхождение и история термина «культура»
5. Определение культуры в ККМ

6. Понятие коммуникации. Виды коммуникации
7. Основные типологии деловых культур.
8. Модель Г.Хофстеде. Первичные ценностные ориентации
9. Характеристики деловой ментальности крупных геополитических регионов
10. Российская деловая ментальность по методике Г.Хофстеде
11. Основные типологии деловых культур Характеристики Э.Холла, Т.Парсонса и Ф.Тромпенаарса
12. Высокий/низкий контекст Эдварда Холла
13. Партикуляризм/универсализм Т. Парсонса - Ф.Тромпенаарса
14. Кросс-культурные стратегии в управлении организацией
15. Модели корпоративных культур по Т.Дилу и А.Кеннеди
16. Модели корпоративных культур по Дж.Зонненфельду
17. Корпоративные культуры в ККМ: типология Ф.Тромпенаарса и Ч. Хампдена-Тернера
18. « Культурный шок» и стратегии преодоления межкультурного конфликта
19. Способы преодоления межкультурного конфликта
20. Концепция когнитивного менеджмента Н.Холдена
21. Эволюция кросс-культурного менеджмента.
22. Понятия «культура» и «национальный характер» в современной теории кросс-культурного менеджмента.
23. Факторы, влияющие на формирование национального стиля руководства.
24. Мотивация в кросс-культурном менеджменте.
25. Кластеризация культур.
26. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде.
27. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.
28. Принятие решений и групповая динамика в кросс-культурном менеджменте.
29. Лидерство, статус и структура организации в кросс-культурном менеджменте.
30. Кросс-культурные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами.
31. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Великобритании.
32. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Канаде.
33. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса во Франции.
34. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Испании.
35. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Германии.
36. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Японии.
37. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Индии.
38. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Латинской Америке.
39. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в африканских странах.
40. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в арабской культуре.
41. Российская деловая культура.
42. Восприятие культуры членами общества
43. Проблема стереотипов: этноцентризм, релятивизм
44. Особенности кросс-культурных коммуникаций вербалика, паравербалика, невербалика
45. Кросс-культурный шок
46. Артефакты
47. Провозглашаемые ценности и убеждения

48. Основные устои (базовые представления, или базовая система ценностей)
49. Социальные ориентации и их влияние на различные национальные культуры (Г. Лейн, ДЖ. Дистефано).
50. Базовые критерии межкультурных различий (Г. Хофштеде, Ф. Тромпенарс)
51. Проблемы и возможности синергии национальных культур (теория «Z» по У. Оучи)
52. Менеджмент в США.
53. Немецкая модель менеджмента.
54. Французская модель менеджмента.
55. Менеджмент в Великобритании.
56. Шведская модель менеджмента.
57. Российская деловая культура
58. Особенности российского менеджмента.

- 1 Основные понятия и теоретические проблемы кросс-культурного менеджмента
- 2 Глобализация экономики и национальные деловые культуры
- 3 Западный и восточный тип деловых культур.
- 4 Типология ценностей и специфика моделей и нормативных схем
- 5 Российская деловая культура: сущность, традиции, стереотипы, современное состояние
- 6 Кросс-культурные навыки и межкультурная компетентность: управление в глобальном бизнесе
- 7 Эффективность межкультурных переговоров: стили организации и проведения
- 8 Понятие корпоративной культуры: совместная деятельность в поликультурной среде.
- 9 Классификация деловых культур Р.Льюиса.
- 10 Характеристика «реактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
- 11 Характеристика «моноактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
- 12 Характеристика «полиактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
- 13 Национально-культурные различия в концепции Ф. Тромпенаарса.

Задание 1. Проанализируйте официальный сайт вашего муниципалитета/региона.

Оцените:

1. Насколько его контент адресован разным культурным группам?
2. Какие каналы обратной связи предусмотрены?
3. Предложите 3 конкретных улучшения для усиления поликультурного диалога.

Задание 2. Ролевая игра / Решение ситуационной задачи «На приеме в Администрации»

Ситуация: В орган местного самоуправления (Администрацию города) пришел посетитель — представитель иной культуры (роль распределяются между группами). Студенты в группе делятся на роли: «Госслужащий (специалист отдела)» и «Посетитель» (или группа экспертов-наблюдателей).

Карточка 1 (Госслужащий): Вы — специалист отдела социальной защиты. К вам на прием пришел пожилой мужчина — выходец из одной из республик Северного Кавказа. Он говорит с акцентом, эмоционален, жестикулирует, подходит очень близко, перебивает. Ваша задача — выяснить, какая проблема ему нужна, и предложить пути решения.

Карточка 2 (Посетитель): Вы — пожилой мужчина, выходец из республики Северного Кавказа. Вы хотите оформить льготы для ветеранов труда. Вы привыкли к эмоциональному, уважительному, но "близкому" общению. Для вас прямой взгляд — признак уважения, а дистанция — проявление доверия. Вы не понимаете, почему чиновник отстраняется.

Карточка 3 (Госслужащий): Вы — специалист отдела экономики. Вы ведете переговоры с представителем японской делегации о возможном инвестиционном проекте. Ваш партнер по общению часто делает долгие паузы, избегает прямого взгляда, редко говорит "нет".

Карточка 4 (Иностранец): Вы — представитель японской компании. Для вас пауза в разговоре — это время для осмысления и знак уважения к словам собеседника. Прямой взгляд может быть воспринят как агрессия. Вы не хотите обидеть партнера прямым отказом, поэтому

ваши ответы уклончивы ("Это будет трудно", "Мы подумаем").

Задачи для всех групп (в т.ч. наблюдателей):

1. Проиграть ситуацию в течение 5-7 минут.
2. Проанализировать, какие коммуникативные барьеры (вербальные, невербальные) возникли.
3. Используя чек-лист, предложить стратегию поведения «Госслужащего», которая позволила бы эффективно решить вопрос, проявив эмпатию и толерантность, но сохранив профессиональные границы.
4. Предложить, как можно было бы перестроить общение, чтобы избежать недопонимания.

Контрольная точка №1

Структура задания: Работа состоит из трех частей (тесты, кейс, аналитический вопрос)

ВАРИАНТ 1

Часть 1. Тестовые задания (выберите один или несколько правильных ответов)

1. Согласно модели «культурного айсберга» Э. Холла, к невидимым аспектам культуры, которые определяют поведение, относятся:
 - а) Архитектура и музыка
 - б) Законы и формальные правила
 - в) Ценности, модели коммуникации и отношение ко времени
 - г) Национальная кухня и одежда
2. Для стран с высокой дистанцией власти (по Хофстеде), таких как Россия, характерно:
 - а) Плоская иерархия и демократический стиль управления
 - б) Восприятие неравенства как естественного, подчиненные ждут директив
 - в) Стремление к минимизации контроля и максимальной инициативе снизу
 - г) Приоритет личных интересов над групповыми
3. В какой типологии культур используется разделение на моноактивные, полиактивные и реактивные типы, основанные на отношении ко времени?
 - а) Герт Хофстеде
 - б) Эдвард Холл
 - в) Фонс Тромпенаарс
 - г) Ричард Льюис
4. Если в деловой культуре принято сначала установить личные отношения, выяснить статус и связи партнера, и только потом переходить к обсуждению сделки, то такую культуру Э. Холл относит к:
 - а) Низкоконтекстным (Германия, США)
 - б) Высококонтекстным (Япония, Россия)
 - в) Монохронным (Швейцария)
 - г) Маскулинным (Япония, Италия)
5. К невербальным средствам коммуникации, значение которых сильно варьируется в зависимости от культуры (например, прямой взгляд на Западе и избегание взгляда в Азии), относятся:
 - а) Лексика и грамматика языка
 - б) Жесты, позы и зрительный контакт
 - в) Юмор и ирония
 - г) Письменные контракты

Часть 2. Анализ практической ситуации (кейс)

Ситуация:

Российская государственная корпорация подписала меморандум о сотрудничестве с японской префектурой в области развития городской среды. С российской стороны проект курирует амбициозный чиновник Петр, известный своей ориентацией на результат и быстрым принятием решений (черты моноактивной культуры). Он подготовил детальную презентацию с графиками, сметами и жесткими сроками реализации (KPI) и ожидает, что на первой же встрече японская сторона сразу перейдет к обсуждению деталей и подпишет протокол о намерениях.

Однако японская делегация ведет себя иначе: они долго молчат, задают вопросы о биографии Петра, истории организации, дарят символические подарки и предлагают неофициальный ужин. Петр начинает нервничать, считая, что японцы некомпетентны или затягивают процесс. Он предлагает прервать «церемонии» и перейти к «делу».

Вопросы к кейсу:

1. Используя модель Э. Холла (контекст) и Р. Льюиса (отношение ко времени/действиям), объясните, почему поведение японской делегации является нормальным и эффективным в их культурной парадигме.

2. В чем заключаются коммуникативные ошибки Петра? Какие аспекты модели «культурного айсберга» он игнорирует?

3. Как следовало бы построить коммуникацию представителю российской стороны для успешного старта проекта, учитывая принцип «культурного релятивизма»?

Часть 3. Аналитический вопрос (мини-эссе)

Тема: В лекции №1 подчеркивается, что для государственного и муниципального управления (ГМУ) характерно отсутствие выбора объекта управления и высокое разнообразие стейкхолдеров (поликультурная среда).

Проанализируйте, какие три ключевых параметра из моделей Хофстеде, Холла или Тромпенаарса (на ваш выбор) являются наиболее важными для государственного служащего при взаимодействии с многонациональным населением региона.

Назовите параметры и кратко объясните их суть

Приведите конкретный пример (гипотетический или из практики), как незнание этого параметра может привести к снижению легитимности власти или социальному конфликту.

Предложите способ адаптации коммуникации госслужащего с учетом этого параметра.

ВАРИАНТ 2

Часть 1. Тестовые задания (выберите один или несколько правильных ответов)

1. Понятие «менталитет» в кросс-культурном менеджменте включает в себя:

- а) Только архитектуру и изобразительное искусство народа
- б) Устойчивый образ мышления, жизненные установки и коллективные представления, сформированные историей
- в) Исключительно гастрономические предпочтения нации
- г) Политическое устройство государства

2. В культурах с низким уровнем избегания неопределенности (по Хофстеде), таких как Великобритания или Дания, сотрудники, скорее всего, будут:

- а) Требовать четких письменных инструкций и бояться ошибок
- б) Предпочитать стабильность и строгие регламенты
- в) Проявлять открытость к экспериментам и неформальность в отношениях
- г) Ожидать от начальника директивного стиля управления

3. Согласно типологии Ф. Тромпенаарса, в культурах «конкретных истин» (к которым часто относят Россию):

- а) Правила важнее любых человеческих отношений
- б) Люди ищут моральные оправдания для исключений из правил (поговорка «Исключение

подтверждает правило»)

- в) Эмоции строго контролируются на переговорах
- г) Время воспринимается как линейное и последовательное

4. Согласно данным ВЦИОМ (2023 г.), приведенным в лекции, в системе ценностей российской молодежи доминируют:

- а) Стремление к публичной известности и политической карьере
- б) Прагматичные ценности, семья и стабильность
- в) Исключительно материальные ценности в ущерб духовным
- г) Ценности контркультуры и отрицание традиций

5. Эмпатия как ключевая компетенция в кросс-культурной коммуникации означает:

- а) Способность навязать свою точку зрения собеседнику
- б) Способность представить себя на месте другого, понять его чувства и мотивы
- в) Знание иностранных языков без акцента
- г) Неукоснительное следование нормам и правилам своей культуры

Часть 2. Анализ практической ситуации (кейс)

Ситуация:

В многонациональном регионе России реализуется программа переселения граждан из ветхого жилья. В новом микрорайоне по стандартному проекту построили дома и выделили квартиры. Однако вскоре после заселения представители одной из диаспор, начали самостоятельно перепланировать придомовую территорию: устанавливать во дворе навесы и мангалы для приготовления пищи, скамейки для больших семейных собраний. Другие жители (преимущественно русскоязычное население, выросшее в городской среде) написали жалобы в администрацию на самозахват территории, шум и нарушение норм благоустройства (газоны, клумбы).

Вопросы к кейсу:

1. Опишите возникший конфликт с точки зрения различий в культурных ценностях. Какие параметры из измерений Г. Хофстеде (коллективизм/индивидуализм) или модели Э. Холла (отношение ко времени, контекст) здесь задействованы?

2. Почему действия администрации (простое выделение квартир без учета культурных особенностей быта) привели к конфликту? Ссылаясь на лекцию 1, объясните, какую особенность объекта управления в ГМУ администрация не учла.

3. Предложите решение, которое будет основано на принципе «управления ценностями» и позволит учесть интересы обеих сторон, не нарушая законодательства.

Часть 3. Аналитический вопрос (мини-эссе)

Тема: В лекции №3 подробно рассматриваются барьеры коммуникации, вызванные невербальными различиями и стереотипами.

Представьте, что вы руководитель отдела по взаимодействию с национально-культурными объединениями. Объясните, почему для вашей работы навык толерантности и понимания невербальных кодов важнее, чем простое знание иностранного или национального языка.

Раскройте понятия «толерантность» и «невербальная коммуникация» в контексте госслужбы.

Приведите два примера (из лекции или придумайте сами), когда невербальный сигнал (жест, дистанция, молчание) может быть истолкован неверно и привести к конфликту с представителями конкретных культур.

Сформулируйте «золотое правило» поведения государственного служащего в ситуации, когда культурный код собеседника ему незнаком.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

основная

Л1.1 Гальчук Л. М. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс=Essentials of Cross-cultural Communication and Managemeny: A Practical Course [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат. - Москва: Вузовский учебник, 2019. - 240 с. – Режим доступа: <http://new.znaniium.com/go.php?id=1014759>

Л1.2 сост.: А. В. Назаренко, О. Н. Бабкина, Д. С. Кенина, Д. В. Запорожец, А. П. Исаенко ; Ставропольский ГАУ Кросс-культурные коммуникации в менеджменте:учеб. пособие. - Ставрополь, 2019. - 2,08 МБ

Л1.3 Кенина Д. С. Кросс-культурный менеджмент:учеб. пособие. - Ставрополь: АГРУС, 2022. - 2,20 МБ

дополнительная

Л2.1 Соломанидина Т. О. Организационная культура компании [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 624 с. – Режим доступа: <http://new.znaniium.com/go.php?id=1007098>

Л2.2 Жукова Е. Е., Суворова Т. В. Деловое общение и кросс-культурные коммуникации [Электронный ресурс]:практикум ; учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 320 с. – Режим доступа: <https://znaniium.com/catalog/document?id=425415>

Л2.3 Слинкова О. К. Деловое общение и кросс-культурные коммуникации [Электронный ресурс]:учеб.пособие ; ВО - Бакалавриат, Магистратура. - Москва: КноРус, 2022. - 162 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/945069>

б) Методические материалы, разработанные преподавателями кафедры по дисциплине, в соответствии с профилем ОП.

Л3.1 Тебекин А. В. Менеджмент [Электронный ресурс]:учебник; ВО - Бакалавриат. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 384 с. – Режим доступа: <http://new.znaniium.com/go.php?id=1066124>

Л3.2 Рябикова Н. Е. Персональный менеджмент [Электронный ресурс]:учеб. пособие; ВО - Бакалавриат. - Оренбург: ОГУ, 2019. - 138 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/159926>

Л3.3 Звягинцева О. С., Кенина Д. С., Бабкина О. Н., Исаенко А. П. Коммуникационный менеджмент:учеб. пособие. - Ставрополь: АГРУС, 2019. - 1,67 МБ

Л3.4 Тен Ю. П. Кросс-культурные коммуникации с практикумом [Электронный ресурс]:учебник; ВО - Бакалавриат. - Москва: КноРус, 2025. - 209 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/955516>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
1	Институт этнологии и антропологии им. Н.Н. Миклухо-Маклая РАН – http://iea-ras.ru/	http://iea-ras.ru/
2	Журнал ИНИОН РАН «Россия и современный мир» - http://rossovmir.ru/	http://rossovmir.ru/

3	Журнал «Азия и Африка сегодня» - https://asaf-today.ru/ru/	https://asaf-today.ru/ru/
---	--	---

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Формы и методы преподавания дисциплины

Используемые формы и методы обучения: лекции и практические занятия, самостоятельная работа студентов, деловые игры, кейсы.

В процессе преподавания дисциплины преподаватель использует как классические формы и методы обучения (прежде всего лекции и практические занятия), так и активные методы обучения (деловые игры, различные виды кейсов и др.) - применение любой формы (метода) обучения предполагает также использование новейших ИТ-обучающих технологий, включая электронную информационную образовательную среду (виртуальный класс преподавателя по данной дисциплине).

При проведении лекционных занятий преподаватель использует аудиовизуальные, компьютерные и мультимедийные средства обучения, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные (в том числе раздаточные) материалы.

Практические занятия по данной дисциплине проводятся с использованием компьютерного и мультимедийного оборудования, при необходимости - с привлечением полезных Интернет-ресурсов и пакетов прикладных программ.

8.2. Методические рекомендации преподавателю

Перед началом изучения дисциплины преподаватель должен ознакомить студентов с видами учебной и самостоятельной работы, перечнем литературы и интернет-ресурсов, формами текущей и промежуточной аттестации, с критериями оценки качества знаний для итоговой оценки по дисциплине.

При проведении лекций, преподаватель:

- 1) формулирует тему и цель занятия;
- 2) излагает основные теоретические положения;
- 3) с помощью мультимедийного оборудования и/или под запись дает определения основных понятий, расчетных формул;
- 4) проводит примеры из отечественного и зарубежного опыта, дает текущие статистические данные для наглядного и образного представления изучаемого материала;
- 5) в конце занятия дает вопросы для самостоятельного изучения.

При проведении практических занятий, преподаватель:

- 1) формулирует тему и цель занятия;
- 2) предлагает студентам ответить на вопросы, вынесенные на практическое занятие;
- 3) организует дискуссию по наиболее сложным вопросам;
- 4) предлагает студентам провести обобщение изученного материала.

В случае проведения аудиторных занятий (как лекций, так и практических занятий) с использованием активных методов обучения (деловых игр, кейсов, мозговых атак, игрового проектирования и др.) преподаватель:

- 1) предлагает студентам разделиться на группы;
- 2) предлагает обсудить сформулированные им проблемы согласно теме лекции (практического занятия), раскрывая актуальность проблемы и ее суть, причины, ее вызывающие, последствия и пути решения;
- 3) организует межгрупповую дискуссию;
- 4) проводит обобщение с оценкой результатов работы студентов в группах и полученных основных выводов и рекомендаций по решению поставленных проблем.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж (консультацию) с определением цели задания, его содержания, сроков выполнения, основных требований к результатам работы, критериев оценки, форм контроля и перечня источников и литературы.

Для оценки полученных знаний и освоения учебного материала по каждому разделу и в целом по дисциплине преподаватель использует формы текущего, промежуточного и итогового контроля знаний обучающихся.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства и информационных справочных систем (при необходимости).

11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

1. OPERA - Система управления отелем
2. Microsoft Windows Server STDCORE AllLngLicense/Software AssurancePack Academic OLV 16Licenses LevelE AdditionalProduct CoreLic 1Year - Серверная операционная система
3. Аппаратно-программный комплекс «ARGUS-KARYO» -
4. Kaspersky Total Security - Антивирус

11.3 Перечень программного обеспечения отечественного производства

1. Аппаратно-программный комплекс «ARGUS-KARYO» -
2. Kaspersky Total Security - Антивирус

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Номер аудитории	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебная аудитория для проведения занятий всех типов (в т.ч. лекционного, семинарского, практической подготовки обучающихся), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Э-160 Э-182	<p>Специализированная мебель на 180 посадочных мест, персональный компьютер – 1 шт., проектор Panasonic EX620 X6A – 1 шт., интерактивная доска SMART Board 690 – 1 шт., трибуна для лектора – 1 шт., микрофон – 1 шт., мониторы - 3 шт., плазменная панель - 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.</p> <p>Оснащение: специализированная мебель на 14 посадочных мест, рабочие станции 13 шт., проектор Panasonic PT-LB55NTE – 1 шт., интерактивная доска SMART Board 690 – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.</p>

		Э-167	<p>Специализированная мебель на 77 посадочных мест, стол президиума – 1 шт., трибуна для преподавателя – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., мультимедийный проектор – 1 шт., интерактивная доска Starboard Hitachi FX-77 – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, тематические плакаты, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.</p>
2	<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся, подтверждающее наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования</p>		
		<p>Читальный зал научной библиотеки</p>	<p>Специализированная мебель на 100 посадочных мест, персональные компьютеры – 56 шт., телевизор – 1шт., принтер – 1шт., цветной принтер – 1шт., копировальный аппарат – 1шт., сканер – 1шт., Wi-Fi оборудование, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.</p>

13. Особенности реализации дисциплины лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

а) для слабовидящих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения промежуточной аттестации оформляются увеличенным шрифтом;

- задания для выполнения на промежуточной аттестации зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- студенту для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

в) для глухих и слабослышащих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- промежуточная аттестация проводится в письменной форме;

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по желанию студента промежуточная аттестация может проводиться в письменной форме;

д) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по желанию студента промежуточная аттестация проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» составлена на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (приказ Минобрнауки России от 13.08.2020 г. № 1016).

Автор (ы)

_____ доц. КМиУР, кэн Звягинцева Ольга Сергеевна

Рецензенты

_____ проф. , дэн Кусакина О.Н.

Рабочая программа дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» рассмотрена на заседании Кафедра менеджмента и устойчивого развития территорий протокол № 24 от 25.03.2025 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Заведующий кафедрой _____ Звягинцева О.С.

Рабочая программа дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Институт экономики, финансов и управления в АПК протокол № 2 от 22.04.2025 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Руководитель ОП _____