

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания

по выполнению практических работ
по дисциплине
«Кросс-культурный менеджмент»
для студентов направления подготовки
10.04.01 Информационная безопасность

(ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ)

ВВЕДЕНИЕ

Целью освоения дисциплины Кросс-культурный менеджмент является формирование у студентов базовых профессиональных знаний и навыков в области кросскультурного менеджмента.

Задачами освоения дисциплины Кросс-культурный менеджмент являются:

- дать представление о различных деловых культурах, об основных методах и подходах к их изучению;
- показать и обосновать влияние, которое национальная деловая культура оказывает на корпоративную культуру и реализацию функций управления организацией;
- научить капитализировать на национальных особенностях деловой культуры и системы менеджмента и конвертировать их в конкурентные преимущества организации;
- содействовать формированию и развитию навыков эффективных межкультурных коммуникаций с представителями иных культур.
- стремиться к выработке у менеджеров кросс-культурной компетенции и толерантного отношения к представителям других культур;
- развивать потребности самостоятельного изучения современной учебной и научной литературы и проведения учебно-исследовательской работы.

Дисциплина Кросс-культурный менеджмент входит в число дисциплин вариативной части ОП ВО подготовки бакалавров направления 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (Профиль: Региональное управление) и реализуется в 5 семестре.

Кросс-культурный менеджмент (англ. cross-cultural management) — 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. Эффективный кросс-культурный менеджмент — совместное с представителями других культур ведение бизнеса, основанное на признании, уважении кросс-культурных различий и формировании общей корпоративной системы ценностей, которые бы воспринимались и признавались каждым членом многонационального коллектива.

Предмет кросс-культурного менеджмента — управление деловыми отношениями, возникающими на стыке разных культур, включающее:

- создание толерантного взаимодействия и коммуникаций, условий плодотворного труда и успешного бизнеса на пересечении разных деловых культур;
- регулирование межкультурных конфликтов в бизнес-среде;
- развитие кросс-культурной компетенции собственников бизнеса, менеджеров и персонала. Совокупность этих трех составляющих позволяет использовать разнообразие культур не как помеху, а как ресурс организации.

Практические занятия № 1-2

Тема 1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями

Цель: формирование представления о современных тенденциях и актуальных проблемах кросс-культурного менеджмента.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- предмет, цели, методы и задачи кросс-культурного менеджмента;
- основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента;
- принципы и функции управления персоналом.

Студент будет уметь:

- определять цели и задачи управления персоналом в организации на основе межкультурного взаимодействия.

Актуальность темы: Культурная диверсификация персонала крупных и средних компаний в развитых странах поставила вопрос о корректировке традиционных систем управления персоналом с учетом культурных различий.

Формируемые компетенции: ОПК-3, ПК-4, ПК-25, ПК-26

Теоретическая часть

Необходимость изучения кросс-культурного менеджмента. Его предмет, цели, методы и задачи. Основные направления и актуальные проблемы. Изучение межэтнических отношений и выявление возможных очагов межэтнической напряженности. Индивидуальные различия как основа межгрупповых конфликтов. Кросс-культурный шок и способы его преодоления. Управление межкультурными различиями. Специфика профессиональной деятельности и подготовки менеджеров, работающих в ситуациях межкультурного взаимодействия. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур. Проектирование организационных структур в кросс-культурных условиях.

Вопросы и задания: темы презентационных проектов

Базовый уровень	Повышенный уровень
1. Управление человеческими ресурсами как вид профессиональной деятельности. 2. Цель и задачи управления человеческими ресурсами. 3. Основные подходы к управлению персоналом.	1. Факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе. 2. Принципы и функции управления персоналом. 3. Современная концепция управления персоналом. 4. Проектирование организационных структур в кросс-культурных условиях.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	1-2	1-2	1-5

Практическое занятие № 3-4

Тема 2. Концепция деловой культуры в международной системе координат

Цель: формирование представления о развитии концепции деловой культуры в международной системе координат.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- содержание основных концептуальных подходов к изучению деловой культуры;

Студент будет уметь:

- применять положения существующих концепций на практике;

Актуальность темы: Культурная диверсификация персонала крупных и средних компаний в развитых странах поставила вопрос о корректировке традиционных систем управления персоналом с учетом культурных различий.

Формируемые компетенции: ОПК-3, ПК-4, ПК-25, ПК-26

Теоретическая часть

Проблемы адекватного определения и «измерения». Понятие деловой культуры, ее элементы. Уровни культуры: глобальный, кластерный, национальный, корпоративный. Их взаимодействие. Неоднородность культурного пространства: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры. Сила культуры и факторы ее определяющие.

Различия в подходах к изучению культуры: культурные универсалии и системы ценностей в зависимости от национальной принадлежности и типа личности (Д.Мэрдок, Дж.Рокич, Оллпорт, Вернон, Линдзи). Система ценностей как детерминанта поведения. Верования и ценностные ориентации как основа кросс-культурных сопоставлений (С.Иошимури, У.Нойман). Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций. Культурные контрасты в системах ценностей наций (на примере американской, японской и арабской культур). Культурные различия и этика.

Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения (системный подход по Дж.Миллеру) и национально-этнический фактор в деловых культурах.

Понятие, сущность и функции стереотипов. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма. Стереотипизация и повышение эффективности межкультурного взаимодействия.

Вопросы и задания: вопросы для собеседования

Базовый уровень	Повышенный уровень
1. Общее понятие концепции управления персоналом. 2. Характеристика основных компонентов концепции управления персоналом.	1. Анализ концептуальных взглядов на управление персоналом в истории менеджмента. 2. Современная концепция управления персоналом.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	1-2	1-2	1-5

Практическое занятие № 5-6

Тема 3. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений

Цель: формирование представления о факторах, воздействующих на формирование национальной культуры.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- параметры национальной деловой культуры и критериальную базу международных сопоставлений.

Студент будет уметь:

- проектировать систему управления персоналом с учетом воздействия культуры нации.

Актуальность темы: Культурная диверсификация персонала крупных и средних компаний в развитых странах поставила вопрос о корректировке традиционных систем управления персоналом с учетом культурных различий.

Формируемые компетенции: ОПК-3, ПК-4, ПК-25, ПК-26

Теоретическая часть

Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран. Факторы, воздействующие на формирование национальной культуры. Социальные ориентации и их влияние на различие национальных культур (Г.Лейн, Дж.Дистефано). Базовые критерии межкультурных различий (Г.Хофштеде, Ф.Тромпенарс). Проблемы и возможности синергии национальных культур (теория «Z» по У.Оучи). Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера. Классификация переменных национальной культуры. Воздействие культуры нацию на организацию. Культурный профиль отдельных стран. Критериальная база международных сопоставлений

Вопросы и задания: вопросы для собеседования

Базовый уровень	Повышенный уровень
1. Система управления персоналом как целостность функций и как непрерывный процесс. 2. Цели и задачи современной кадровой службы. 3. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом.	1. Основные барьеры, препятствующие внедрению системы управления в российских организациях. 2. Подразделения кадровой службы и направления их деятельности. 3. Современные функции службы управления персоналом.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	1-2	1-2	1-5

Практическое занятие № 7-8

Тема 4. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте

Цель: формирование представления о кросс-культурных коммуникациях и навыков ведения переговоров в международном контексте.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- основы деловых коммуникаций и воздействия на них национальных культур;

Студент будет уметь:

- осуществлять деловые коммуникации с учетом национальной культуры.

Актуальность темы: Культурная диверсификация персонала крупных и средних компаний в развитых странах поставила вопрос о корректировке традиционных систем управления персоналом с учетом культурных различий.

Формируемые компетенции: ОПК-3, ПК-4, ПК-25, ПК-26

Теоретическая часть

Коммуникации и межличностные отношения. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах. Зависимость коммуникации от национально-культурного контекста. Этнические основания и взаимосвязи языка, мышления и культуры. Роль языка в межкультурном общении. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры. Переменные бизнес-культуры и их воздействие на коммуникацию. Культурный шум. Обучение международным коммуникациям и управление ими. Этнические символы и «подарочные конфликты» в межкультурном взаимодействии. Условия эффективной межкультурной коммуникации. Влияние культуры на процесс переговоров. Организация подготовки и проведения переговоров с учетом поведенческих особенностей в деловых культурах различных стран. Сравнение стилей ведения переговоров. Управление переговорным процессом. Развитие культурной восприимчивости. Национально-культурная корректность.

Вопросы и задания: темы презентационных проектов

Базовый уровень	Повышенный уровень
1. Метод управления как способ управленческого воздействия на персонал. 2. Классификация методов. Административные методы как способы прямого воздействия. 3. Позитивные и негативные стороны административных методов. Характеристика экономических методов управления.	1. Преимущества и недостатки. 2. Социально-психологические методы управления. 3. Позитивные и негативные стороны социально-психологических методов.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	1-2	1-2	1-5

Практическое занятие № 9

Тема 5. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте

Цель: формирование представления о взаимодействии национальной и корпоративной культур.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- понятие, сущность, виды и модели корпоративных культур.

Студент будет уметь:

- формировать корпоративную культуру с учетом национальной культуры.

Студент будет владеть:

- технологией формирования корпоративной культуры с учетом национальной культуры.

Актуальность темы: Культурная диверсификация персонала крупных и средних компаний в развитых странах поставила вопрос о корректировке традиционных систем управления персоналом с учетом культурных различий.

Формируемые компетенции: ОПК-3, ПК-4, ПК-25, ПК-26

Теоретическая часть

Национальная культура и управление организацией. Организационная и национальная культура. Стратегия, структура и культура организации. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие. Классификационные критерии корпоративных культур. Эгалитарные и иерархические культуры. Модели корпоративных культур, их характерные особенности и сравнительный анализ. Уровень, тип экономического развития и модель корпоративной культуры: проблемы востребованности и соответствия

Вопросы и задания: вопросы для собеседования

Базовый уровень	Повышенный уровень
1. Понятие «кадровая политика». 2. Типы кадровой политики: пассивная и реактивная, превентивная и активная, открытая и закрытая. 3. Особенности реализации кадровых процессов при открытой и закрытой кадровой политики. 4. Этапы проектирования кадровой политики. 5. Взаимосвязь кадровых мероприятий и кадровой стратегии.	1. Условия разработки кадровой политики. 2. Основные факторы влияния: нормативные ограничения, ситуация на рынке труда, цели предприятия, стиль управления, условия труда, качественные характеристики трудового коллектива. 3. Концептуальные кадровые документы. 4. Социальное партнерство. 5. Оценка выбора кадровой политики.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1	1-2	1-2	1-5

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Перечень основной литературы:

1. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / Н.А. Горелов, С.С. Моисеенко, К.А. Бабкин и др. ; под. ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова ; СПб. гос. эконом. ун-в-тет. - 2-е изд., перераб. доп. - М. : Юрайт, 2016. - 526 с. - (Бакалавр. Углубленный курс). - Библиогр.: с. 484. - ISBN 978-5-9916-3664-3 хина. - 2-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 320 с. - Библиогр.: с. 293-295. - ISBN 978-5-9765-0684-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103810>
2. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации [Текст] / А.К. Болотова, А.В. Мартынова ; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". - М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. - 320 с. - (Учебники Высшей школы экономики)

Перечень дополнительной литературы:

1. Связи с общественностью: стратегическое управление коммуникациями : учебное пособие / Московский государственный институт международных отношений (Университет) МИД России ; под ред. Л.С. Сальникова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 445 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9406-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480378>

Методическая литература:

1. Методические указания по выполнению практических работ по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»;
2. Методические рекомендации для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент».

Интернет-ресурсы:

1. <http://biblioclub.ru> - «Университетская библиотека онлайн»
2. <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС «IPRbooks»
3. <http://catalog.ncstu.ru/> - Электронная библиотека СКФУ.
4. <http://www.vmsu.ru/> - Журнал для руководителей и специалистов администраций муниципальных образований
5. Основы государственного и муниципального управления: информационно-аналитический журнал [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pmmagazine.ru/>

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные справочные системы:

<http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система (СПС, КонсультантПлюс)

Перечень программного обеспечения:

1. Microsoft Windows Professional Russian Upgrade/Software Assurance Pack Academic OPEN 1 License No Level

