

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
01.04.02 Прикладная математика и информатика

Ставрополь, 2026

Методические указания составлены в соответствии с программами дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» и содержат задания и методику выполнения практических работ, вопросы для самопроверки. Предназначены для студентов направления подготовки для студентов направления 01.04.02 Прикладная математика и информатика (направленность (профиль) «Математическое моделирование»)

Составитель: к. э. н., доцент Е.Ю. Шацкая

Рецензент: д. э. н., профессор Л. С. Максименко

Содержание

Введение

Практическое занятие 1. Возникновение и эволюция кросскультурного менеджмента

Практическое занятие 2. Причины возникновения кросскультурного шока

Практическое занятие 3. Классификация культур по отношению ко времени

Практическое занятие 4. Деловые культуры и их влияние на формирование стратегических альянсов

Практическое занятие 5. Управление кросскультурной мотивацией

Практическое занятие 6. Управление кросскультурной коммуникацией

Практическое занятие 7. Деловые культуры и менеджмент Европы

Практическое занятие 8. Исследовательский проект GLOBE

Список рекомендуемой литературы

Введение

Кросс-культурный менеджмент является частью общей теории менеджмента, в рамках которой формируются представления и изучаются закономерности взаимодействия представителей разных культур в системах управления деловыми предприятиями как национального, так и мультинационального характера.

Кросс-культурный менеджмент позволяет оценить характерные черты и достоинства взглядов на специфику основных различий в ведущих школах менеджмента и необходимость учета их в ходе практических взаимоотношений с организациями (компаниями), относящимися к соответствующей школе. Современные межстрановые экономические взаимоотношения должны опираться на культуру, историю и другие основополагающие факторы внешней среды в процессе бизнес-деятельности.

Главная цель кросс-культурного менеджмента – повышение эффективности управления организацией за счет учета и грамотного использования руководителями разных уровней национально-культурных особенностей поведения своих подчиненных и партнеров, и особенностей стран, в которых осуществляется их деятельность. Основной задачей можно назвать стремление понять, как можно организовать работу в мультинациональной среде в условиях взаимодействия различных деловых культур. Вместе с тем, помимо чисто экономических целей кросс-культурный менеджмент безусловно преследует и важные социально-политические цели: его грамотное использование способствует укреплению доверия и взаимных симпатий людей разных культур.

Эффективность деятельности предприятий любой формы собственности обуславливается не только возможностями капиталовложений в современное оборудование, но и квалификацией руководителей, уровнем их компетенции, умением предвидеть, вовремя принимать и реализовывать необходимые решения. Понимание национально-культурных особенностей дает возможность к эффективному управлению в сфере международного бизнеса.

Основными целями практических занятий являются формирование у студентов современных представлений о деятельности организации в рыночных условиях, а также освоение слушателями эффективных инструментов и методов сравнительного менеджмента. Практические работы выполняются слушателем самостоятельно. Защита практических работ осуществляется по графику в соответствии с содержанием программы дисциплины. Защита предполагает правильное выполнение работы, ответы на вопросы и замечания преподавателя.

Практическое занятие 1. Возникновение и эволюция кросскультурного менеджмента

Цель: закрепление лекционного материала и освоение студентами эффективных инструментов и методов кросскультурного менеджмента

В результате освоения темы обучающийся должен:

Знать

- связь культурной среды и системы менеджмента;
- влияние ряда факторов на мотивацию и ценности работников разных наций;
- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Уметь

- предлагать способы решения проблем в мультинациональной среде и оценивать ожидаемые результаты;
- работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- проводить типологию национальных деловых культур и страновый анализ

Владеть

- навыками управления мультинациональным коллективом;
- навыками специальной аргументации при разборе управленческих ситуаций в межкультурной среде

В результате освоения темы формируется компетенция

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

Теоретическая часть

Кросскультурный менеджмент является частью общей теории менеджмента, в рамках которой формируются представления и изучаются закономерности взаимодействия представителей разных культур в системах управления деловыми предприятиями как национального, так и мультинационального характера, и на основе которой могут быть выработаны практические рекомендации по управлению мультинациональными коллективами.

Первые исследования по кросскультурному менеджменту по преимуществу имели в своей основе индивидуальные наблюдения и опыт консультантов в области управления или ученых, занятых вопросами социальной и организационной антропологии. Они носили, как правило, фрагментарный характер и описывали отдельные явления.

Лишь со второй половины 70-х гг. XX в. научные исследования приобретают более регулярный и системный характер. Осуществляется сбор и систематизация солидных объемов социологической информации. В 1964 году американский исследователь Робинсон предложил четырехэтапную структуру развития международного бизнеса, которая в свою очередь давала рациональные основания для анализа и развития международного и кросскультурно менеджмента.

1. Эра коммерции (1500–1850).
2. Эра экспансии (1850–1914).
3. Концессионная эра (1914–1945).
4. Эра национальных государств (1945–1970).

Современный этап развития государств можно назвать эрой глобализации.

В зарубежной литературе по менеджменту термины «кросскультура» и «кросскультурный менеджмент» получили устойчивое хождение с началом эпохи глобализации, т.е. примерно с середины 70-х гг. XX в.

Отдельные материалы и статьи по проблематике кросскультурного менеджмента начинают появляться в зарубежной печати уже в 50-60-е гг. Кросскультурные исследования зарождались на стыке ряда наук, ведущих пограничные области интересов, – управленческой социологии, организационной антропологии и международного менеджмента.

По-настоящему бурный интерес к данной проблематике возникает в Европе, США только в конце 80-х – начале 90-х гг. XX в. Курсы по кросскультурному менеджменту становятся обязательной составляющей программ обучения в ведущих школах бизнеса США и Западной Европы.

С начала 90-х гг. данная проблематика оказывается в фокусе внимания ведущих мировых ассоциаций, связанных с бизнес-образованием: ассоциация школ бизнеса США (AACSB), американская академия менеджмента (American Management Academy), американский совет по международным образовательным обменам (ACIIE), ассоциация европейских школ бизнеса (EFMD), европейская ассоциация международного образования (EAIE), ассоциация школ бизнеса Центральной и Восточной Европы (CEEMAN).

А с середины 90-х гг. курсы по кросскультурному менеджменту начинают преподаваться в России. Этой проблеме уделяют внимание Российская ассоциация бизнес-образования (РАБО), федеральная программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, Институт бизнеса и делового администрирования (ИБДА) и Высшая школа международного

бизнеса (ВШМБ), входящие в состав Академии народного хозяйства при Правительстве РФ, и другие ведущие школы бизнеса страны.

Вопросы и задания:

1. Сущность и значение кросскультурного менеджмента.
2. Предмет и методы исследования.
3. Основные эры развития международного бизнеса.
4. Развитие кросскультурного менеджмента.
5. Охарактеризуйте основные этапы возникновения кросскультурного менеджмента.
6. Дайте характеристику четырехчленной структуре развития международного бизнеса.
7. Какие ведущие отечественные организации и мировые ассоциации занимаются кросскультурными исследованиями в управлении?

Литература: [1-10].

Практическое занятие 2. Причины возникновения кросскультурного шока

Цель: закрепление лекционного материала и освоение студентами эффективных инструментов и методов кросскультурного менеджмента

В результате освоения темы обучающийся должен:

Знать

- связь культурной среды и системы менеджмента;
- влияние ряда факторов на мотивацию и ценности работников разных наций;
- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Уметь

- предлагать способы решения проблем в мультинациональной среде и оценивать ожидаемые результаты;
- работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- проводить типологию национальных деловых культур и страновой анализ

Владеть

- навыками управления мультинациональным коллективом;
- навыками специальной аргументации при разборе управленческих ситуаций в межкультурной среде

В результате освоения темы формируется компетенция

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

Теоретическая часть

Кросскультурный шок – это состояние растерянности и беспомощности, вызванное потерей обычных ценностных ориентиров и неспособностью дать ответы на вопросы: где, когда и как поступать правильно.

Причины возникновения: проблемы восприятия, стереотипизации, этноцентризма.

Кросскультурный шок в своем развитии проходит несколько фаз.

1. Фаза «Радостное оживление».
2. Фаза «Фрустрация и озлобление» или собственно шок.
3. Фаза «Выздоровление».
4. Фаза «Приспособление».
5. Фаза «Реверсивный культурный шок».

Знание сущности кросскультурного шока, понимание его объективных причин обусловленности отдельных фаз сами по себе обычно существенно облегчают восприятие этого явления и смягчают его течение. Важнейшим фактором, способствующим быстрой адаптации в новой среде, а следовательно, смягчению и сокращению периода кросскультурной фрустрации, является знание иностранного языка. Сравнительно безболезненная адаптация часто происходит при наличии в стране пребывания хороших знакомых и друзей как среди ваших коллег-соотечественников, так и среди местных жителей.

Другими важнейшими задачами называют: позитивное сравнение различных культур, преодоление этноцентризма как важнейшего препятствия для эффективной работы в условиях кросскультурной среды.

Особое внимание уделяется упражнениям, тестам и тренингам, позволяющим познакомиться с существующими в различных культурах системами ценностей, традиций, взглядов и правил поведения.

Вопросы и задания:

1. Симптомы и причины кросскультурного шока.
2. Кем впервые были описаны симптомы «кросскультурного шока»?
3. Фазы кросскультурного шока.
4. Способы преодоления кросскультурного шока.
5. В чем, на ваш взгляд, опасность стереотипов?

6. Ознакомьтесь с ситуацией для анализа и ответьте на поставленные вопросы.

Вы приезжаете в деловую командировку в одну из латиноамериканских стран. До этого вы в этом районе никогда не были. Ваш партнер, встретив вас в аэропорту, приглашает вечером на ужин к себе домой. Он владелец небольшого местного предприятия, принадлежит, по вашей оценке, примерно к той же социальной прослойке, что и вы, живет в небольшом двухэтажном доме, который с гордостью показывает вам.

Еда оказывается удивительно вкусной, хотя и слегка необычной для вас. Ужин удается на славу. Происходит это во многом *благодаря хозяйке дома*, которая не перестает хлопотать и приносить из кухни все новые блюда.

Застольная атмосфера, которая вначале была несколько напряженной, теплеет. Вы проникаетесь к хозяину и его супруге неподдельной симпатией, благодарите их за отлично проведенный вечер, приятный ужин. И, желая сделать хозяйке (и косвенно хозяину) комплимент, вы говорите своему новому другу: «Было очень вкусно. Вам повезло с супругой. Ваша жена поразительно вкусно готовит...».

Неожиданно вы видите, как теплая, расслабленная улыбка на лицах новых друзей становится натянутой... В их глазах появляется легкая обида. Они кисло благодарят за комплимент и приглашают «в следующий визит» обязательно вновь у них отужинать. Вы чувствуете, что сделали что-то не совсем правильное...

Как Вы оцениваете начало знакомства представителей разных культур? Как Вы считаете, какая ошибка была допущена и ее причины?

Литература: [1,2, 3-7].

Практическое занятие 3. Классификация культур по отношению ко времени

Цель: закрепление теоретического материала

В результате освоения темы обучающийся должен:

Знать

- связь культурной среды и системы менеджмента;
- влияние ряда факторов на мотивацию и ценности работников разных наций;
- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Уметь

- предлагать способы решения проблем в мультинациональной среде и оценивать ожидаемые результаты;
- работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические,

конфессиональные и культурные различия;

- проводить типологию национальных деловых культур и страновой анализ

Владеть

- навыками управления мультинациональным коллективом;

- навыками специальной аргументации при разборе управленческих ситуаций в межкультурной среде

В результате освоения темы формируется компетенция

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

Теоретическая часть

Э. Холл для классификации культур использовал фактор «время». По отношению ко времени выделяют две группы стран с монохромной и полихромной культурами. В таблице 3.1 приведен сравнительный анализ менеджеров полихромной и монохромной культур.

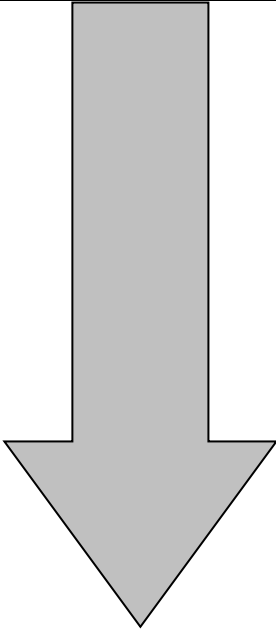
Таблица 3.1 – Сравнительный анализ менеджеров

Монохромный менеджер	Полихромный менеджер
В каждый момент времени делает только одно дело	Делает несколько дел одновременно
Концентрируется на работе. Строго придерживается планов	Легко приходит в замешательство и склонен делать перерывы
Очень серьезно относится к договоренности о сроках (планирование, расписание дня)	Рассматривает выполнение договоренности о сроках как желательное
Находится под влиянием низкоконтекстной культуры	Находится под влиянием высококонтекстной культуры
Ориентируется на работу и карьеру	Ориентируется на людей и личное отношение
Очень уважает частную собственность, редко дает в долг	Дает и берет в долг часто и просто
Предпочитает прямоту в общении	Соотносит степень прямоты с глубиной личных отношений
Часто и просто осуществляет краткосрочные контакты	Ярко выраженная тенденция к установлению долгосрочных контактов

В таблице 3.2 приведена шкала активности активности и полиактивности ведущих культур международного бизнеса.

Такой подход к деятельности имеет далеко идущие последствия для предпринимательской практики, поскольку оказывает существенное воздействие на внедрение инноваций, проведение исследований, подбор персонала, оплату труда и экологию.

Таблица 3.2 – Шкала линейной активности и полиактивности ведущих культур международного бизнеса

МОНОАКТИВНОСТЬ	№	Народы
	1	Немцы, швейцарцы
	2	Американцы (белые)
	3	Скандинавы, австрийцы
	4	Британцы, канадцы, новозеландцы
	5	Австралийцы, южноафриканцы (белые)
	6	Японцы
	7	Датчане, бельгийцы
	8	Итальянцы, поляки, евреи
	9	Французы, бельгийцы
	10	Чехи, словаки, хорваты, венгры
	11	Жители Северной Италии
	12	Чилийцы
	13	Русские, украинцы, белорусы
	14	Португальцы
	15	Полинезийцы
	16	Испанцы, средиземноморские народы
	17	Индийцы, пакистанцы
ПОЛИАКТИВНОСТЬ	18	Латиноамериканцы, арабы, африканцы

Вопросы и задания:

1. Какие классификации культур по отношению ко времени вы знаете?
2. Охарактеризуйте вклад Э.Холла в развитие знаний о кросскультурном менеджменте.
3. Ознакомьтесь с кейсом и ответьте на поставленные вопросы

Американский атташе по сельскому хозяйству прибыл на работу в Боливию. После соответствующего периода пребывания в стране он сообщил местным официальным лицам о своем желании нанести визит министру сельского хозяйства, должностному лицу, с которым он по роду своей службы должен был непосредственно контактировать. По различным причинам предлагаемое американцем время не подходило его боливийскому коллеге, все намеки были безрезультатны. В ответ поступала только одна информация: время навестить министра еще не пришло. Американец, однако, настаивал на своем и форсировал события, добившись, в конце концов, того, что ему с неохотой уступили, и встреча была назначена.

Прибыв немного заранее назначенного часа (североамериканский вариант выражения уважения), он начал ждать. Прошло пять минут... десять – пятнадцать... сорок пять минут. Американец вскочил и сказал секретарю, что он теряет время, прошло сорок пять минут, и что он «чертовски раздражен и устал» от такого отношения. Боливийскому министру так и сообщили, что американец сорок пять минут ждет в приемной и он раздражен. На что тот ответил: «Пусть ждет».

Как вы думаете, был ли боливийский министр невежлив по отношению к американскому атташе? Мог бы избежать конфликта американский атташе? Из-за чего произошел конфликт?

Литература: [1-12].

Практическое занятие 4. Деловые культуры и их влияние на формирование стратегических альянсов

Цель: закрепление теоретического материала

В результате освоения темы обучающийся должен:

Знать

- связь культурной среды и системы менеджмента;
- влияние ряда факторов на мотивацию и ценности работников разных наций;
- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Уметь

- предлагать способы решения проблем в мультинациональной среде и оценивать ожидаемые результаты;
- работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- проводить типологию национальных деловых культур и страновой анализ

Владеть

-навыками управления мультинациональным коллективом;

- навыками специальной аргументации при разборе управленческих ситуаций в межкультурной среде

В результате освоения темы формируется компетенция

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

Теоретическая часть

Наиболее ярким примером эмпирического подхода к исследованиям параметров, характеризующих культуры, являются исследования Герта Хофстеде. Значимость исследования объясняется впечатляющей эмпирической базой: анкетирование свыше 116 тыс. работников компании «IBM» в 75 странах, каждая анкета содержала 150 вопросов. Проходило исследование в 1967–1969 гг. и 1971–1973 гг. XX в.

Герт Хофстеде выделяет четыре параметра деловой культуры: соотношение коллективизма и индивидуализма, дистанция власти, соотношение мужественности и женственности, отношение к неопределенности и дополнительно для восточных стран – конфуцианский динамизм.

1. В показателе индивидуализм/коллективизм (И/К) речь идет об отношениях между индивидом и обществом, т.е. рассматриваются ценности личности и коллектива в определенном обществе или культуре. Индивидуализм / коллективизм проявляется на предприятиях в различных формах (таблица 4. 1).

Таблица 4.1 – Основные различия между культурами

Коллективизм	Индивидуализм
Члены общества принадлежат сложной семье/клану, которые заботятся о них	Причастность к организации основывается на рациональных мотивах
Имеет влияние коллективное сознание. Существует эмоциональная зависимость человека от организации и институтов	Люди откровенно высказывают критические замечания своим коллегам. Каждый имеет право на личную жизнь и собственное мнение
Продвижение по службе с учетом старшинства, стажа	Наем и продвижение по службе связаны только с достоинствами данной личности
Доверием пользуется коллективное принятие решений	Управление ориентировано на личность, а не на группу

Индивид получает от организации знания, порядок, обязанности и безопасность	Каждый ориентируется на личный успех и карьеру
Работники ожидают, что организация будет о них заботиться	Каждый член общества должен заботиться о себе и своей семье. Общество отличает высокий жизненный уровень

2. Дистанция власти (властная дистанция).

Дистанция власти – степень неравенства в распределении власти в обществе или организации, которая воспринимается членами общества как нормальная и сама собой разумеющаяся. Особенность этого показателя заключается в том, что он показывает не только насколько идеей централизации власти проникнуты руководители, но и то, насколько глубоко она проникла в культуру общества, как воспринимается рядовыми работниками (таблица 4.2).

Таблица 4.2 – Основные различия между обществами с высокой и низкой властной дистанцией

Низкий показатель дистанции власти	Высокий показатель дистанции власти
Привилегии и статусные символы вызывают неодобрение	Большое количество уровней иерархии, значительный уровень управленческого персонала. Распространено наличие у руководителей привилегий, которое воспринимается как нормальное.
Тенденция к децентрализации	Наиболее распространен автократический характер власти. Идеальный руководитель, либо предельно автократичен, либо выступает в роли «отца семейства».
Неравенство между людьми должно быть как можно меньше	Сотрудники предпочитают открыто не выражать несогласие с мнением начальства. Власть – базовое общественное явление.
Менеджеры принимают решение после консультации с подчиненными	Подчиненные ОЖИДАЮТ, когда им скажут что надо делать.
Небольшое	Разрыв в оплате труда сотрудников может

различие в заработных платах между уровнями управления	превышать двадцатикратный уровень.
Менеджеры предпочитают практический стиль	Большее уважение умственному труду.

3. Соотношение мужественности и женственности.

Под «мужественностью» понимается приверженность таким ценностям, как рекорды, героизм, упорство в достижении цели, материальный успех и пр. Под «женственностью» имеется в виду приверженность таким ценностям, как склонность к компромиссам, кооперативность, скромность, забота о ближнем, уют, качество жизни и пр. (таблица 4.3).

Таблица 4.3 – Сравнение мужественных и женственных обществ

Характеристики стран с низкой степенью мужественности	Характеристики стран с высокой степенью мужественности
Позитивная оценка «пожизненного найма»	Достижения, карьера и материальное благополучие выступают в качестве основных показателей успеха.
Как мужчины, так и женщины показывают свои чувства, поддерживают межличностные отношения	Настоящими мужчинами называют людей амбициозных, решительных и жестких
Невысокая мотивация на достижение успеха	Акцент делается на соревновательность и высокие результаты
Работать, чтобы жить	Люди живут во имя работы. Больше производственных стрессов и конфликтов
Вместо конкуренции кооперация	Хороший руководитель должен сам решать все основные вопросы, а не советоваться с коллективом
Низкий рабочий стресс	Основной метод разрешения конфликтов – силовой
Ориентация на отношения	От молодых людей ожидают карьерного роста – иначе неудачник

4. Отношение к неопределенности (устранение неопределенности, УН)

Избегание неопределенности – такая степень неопределенности, нестабильности, двусмысленности, которую в данной культуре воспринимают как нормальную и при которой члены общества чувствуют себя комфортно (таблица 4.4).

Таблица 4.4 – Основные различия между культурами с разной степенью УН

Невысокий показатель УН	Высокий показатель УН
Неопределенность является обычным жизненным явлением, с которым постоянно сталкиваются по мере его возникновения	Возникающая в жизни неизвестность воспринимается как постоянная опасность, с которой следует бороться
Учитель может сказать «не знаю»	Учитель должен знать ответы на все вопросы
Время имеет ориентировочный формат	Время – деньги
Конкуренция между коллегами присутствует и желательна. Мало письменных предписаний	Конкуренция между коллегами нежелательна. Много письменных предписаний
Начальство не должно назначаться по старшинству. Менеджеры заботятся о стратегических направлениях.	Начальство назначается по принципу старшинства. Менеджеры заняты больше оперативным управлением
Мало ритуалов на рабочем месте	Много ритуалов на рабочем месте
То, что верно для одной группы, не навязывается другим	Есть только одна правда, и мы ее знаем
Высокая мобильность в поисках работы	Низкая мобильность в поисках работы

Вопросы и задания:

1. Дайте характеристику параметров культуры, выявленных в результате исследования Герта Хофстеде.
2. Покажите влияния ряда факторов на принятие управленческих решений.
3. В мини-группах проанализируйте ценности работников разных стран используя данные таблиц 4.1-4.4.

Литература: 1-10

Практическое занятие 5. Управление кросскультурной мотивацией

Цель: закрепление лекционного материала и освоение студентами эффективных инструментов и методов кросскультурного менеджмента

В результате освоения темы обучающийся должен:

Знать

- связь культурной среды и системы менеджмента;
- влияние ряда факторов на мотивацию и ценности работников разных наций;
- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Уметь

- предлагать способы решения проблем в мультинациональной среде и оценивать ожидаемые результаты;
- работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- проводить типологию национальных деловых культур и страновой анализ

Владеть

- навыками управления мультинациональным коллективом;
- навыками специальной аргументации при разборе управленческих ситуаций в межкультурной среде

В результате освоения темы формируется компетенция

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

Теоретическая часть

Как и в целом, в менеджменте мотивационные проблемы в сфере сравнительного менеджмента играют ключевую роль.

Особо сложно выглядит мотивация в многонациональном коллективе, поскольку здесь, по существу, имеет место мультивзаимодействие: мотивируя тем или иным образом группу работников одной культуры, менеджер постоянно должен учитывать как эти приемы мотивации будут восприниматься и интерпретироваться группами, принадлежащими к другим культурам. Важными составляющими мотивации, наряду с классическими факторами общего менеджмента являются такие культурные константы, как конформизм, роль и значение достижений, пол, время.

Вопросы и задания:

1. Дайте характеристику параметрам конформизм, роль и значение достижений, половые роли и время.
2. Приведите примеры влияния факторов на мотивацию

3. Ознакомьтесь с данными исследователей (таблица 7.1) и сделайте выводы

Таблица 5.1 - Соотношение работников разных наций по ценности, придаваемой ими различным мотивам к труду (%)

Страна	Работа как					
	средств во к сущест вовани ю	возможност ь самореализ ации	поле интересны х коммуник аций	служеб ное общест ву	возможно сть быть «при деле»	средство достиже ния статуса и престиж а
Япония	45,4	13,4	14,7	9,3	11,5	5,6
Германия	40,5	16,7	13,1	7,4	11,8	10,1
Бельгия	35,5	21,3	17,3	10,2	8,7	6,9
Англия	34,4	17,9	15,3	10,5	11,0	10,9
США	33,1	16,8	15,3	11,5	11,7	11,9
Нидерланды	26,2	23,5	17,9	16,7	10,6	4,9

4. Проанализируйте ценности работников разных наций используя данные таблицы 5.2

Таблица 5.2 - Соотношение работников разных наций по ценности, придаваемой ими различным мотивам к труду (%)

	Работа как средство к существо- ванию	Работа как возмож- ность самореа- лизации	Работа как поле инте- ресных коммуни- Каций	Работа как служение обществу	Работа как возмож- ность «быть при деле»	Работа как средство достиже- ния статуса и престижа
Япония	45,4	13,4	14,7	9,3	11,5	5,6
Германия	40,5	16,7	13,1	7,4	11,8	10,1
Бельгия	35,5	21,3	17,3	10,2	8,7	6,9
Англия	34,4	17,9	15,3	10,5	11,0	10,9
Югославия	34,1	19,8	9,8	15,1	11,7	9,3
США	33,1	16,8	15,3	11,5	11,3	11,9

Израиль	31,1	26,2	11,1	13,6	9,4	8,5
Нидерланды	26,2	23,5	17,9	16,7	10,6	4,9
Среднее	35,0	19,5	14,3	11,8	10,8	8,5

Вопросы и задания:

1. Дайте характеристику влияния ряда факторов на мотивацию. Приведите примеры.
2. Изучите национальные модели оплаты труда стран ЕС.

Литература: [1-12].

Практическое занятие 6. Управление кросскультурной коммуникацией

Цель: закрепление лекционного материала и освоение студентами эффективных инструментов и методов кросскультурного менеджмента

В результате освоения темы обучающийся должен:

Знать

- связь культурной среды и системы менеджмента;
- влияние ряда факторов на мотивацию и ценности работников разных наций;
- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Уметь

- предлагать способы решения проблем в мультинациональной среде и оценивать ожидаемые результаты;
- работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- проводить типологию национальных деловых культур и страновый анализ

Владеть

- навыками управления мультинациональным коллективом;
- навыками специальной аргументации при разборе управленческих ситуаций в межкультурной среде

В результате освоения темы формируется компетенция

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

Теоретическая часть

Осуществление межкультурного диалога происходит в виде коммуникации. Как показывают исследования, руководитель в деловой сфере тратит от 50 до 90 % своего времени на различного рода коммуникации, которые рассматриваются как главный связующий элемент любой системы управления в бизнесе.

Обсуждая вопрос о том, что является главным препятствием на пути достижения эффективности деятельности фирм, многие авторы отмечают достаточно существенные различия, которые даже на чисто статистическом уровне имеют место в оценках этого фактора представителями менеджмента разных наций.

Выделяют следующие формы коммуникации:

- вербальные коммуникации: в качестве символа используют слова человеческого языка (устная и письменная);
- невербальные коммуникации – жесты, взгляды, поза человеческого тела, выражение лица;
- паравербальные – интонации, эмоции (вздохи, всхлипы, паузы), междометия.

Особенности, которые необходимо учитывать при построении коммуникаций с представителями разных стран: экспрессивные и сдержанные культуры, наложение речи, формальные и неформальные бизнес-культуры, отношение к статусу, отношение к контакту глазами, индивидуальная дистанция, жесты и т.п.

К основным проблемам построения коммуникации относятся:

1. Проблема восприятия.
2. Языковые барьеры.
2. Национальная стереотипизация.
3. Этноцентризм.
4. Особенности невербального общения.
5. Особенности и наличие плана и порядка коммуникаций.
6. Ритуалы.
7. Время беседы.
8. Особенности коммуникационного пространства.

Устранение барьеров в отношениях с представителями других культур является одним из наиболее продуктивных путей в достижении положительных результатов переговоров. Умение взглянуть на свою культуру со стороны во многом облегчает преодоление невидимых барьеров в сознании в виде стереотипов и

предубеждений и избавляет деловых людей или просто путешествующих от излишней робости при столкновении с новой реальностью.

Вопросы и задания:

1. Особенности коммуникаций в системе менеджмента.
2. Проблемы коммуникаций и их преодоление.
3. Ознакомьтесь с кейсом и ответьте на поставленный вопрос.

Канадский бизнесмен был удивлен, когда на встрече с высокопоставленным официальным лицом в Кувейте его не стали принимать в отдельном офисе и переговоры прерывались постоянно входящими и выходящими посетителями. В соответствии с канадскими культурными представлениями о ведении бизнеса важные официальные лица должны иметь в своем распоряжении большой офис с секретарем, следящим по монитору за входящими в офис людьми. В обязанности секретаря также входит отделение важных посетителей от менее важных, что помогает беспрепятственно проводить встречи с бизнесменами и не мешать переговорному процессу.

Канадский бизнесмен оценил манеру организовывать работу офиса кувейтца как своего рода «проходной двор», а постоянное прерывание встречи – как доказательство того факта, что официальный представитель, с которым он встретился, не обладает ни высоким статусом, ни настоящей заинтересованностью в установлении деловых отношений. Это полностью противоречило его первоначальному представлению о встрече и кувейтском партнере. Интерпретация канадцем царившей в офисе обстановки привела в результате к потере у него интереса к продолжению бизнеса в Кувейте.

Объясните причину возникновения трудностей во время переговоров. Обоснуйте свою точку зрения или предположение.

Литература: [1-12].

Практическое занятие 7. Деловые культуры и менеджмент Европы

Цель: закрепление теоретического материала

В результате освоения темы обучающийся должен:

Знать

- связь культурной среды и системы менеджмента;
- влияние ряда факторов на мотивацию и ценности работников разных наций;
- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Уметь

- предлагать способы решения проблем в мультинациональной среде и оценивать ожидаемые результаты;
- работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- проводить типологию национальных деловых культур и страновый анализ

Владеть

- навыками управления мультинациональным коллективом;
- навыками специальной аргументации при разборе управленческих ситуаций в межкультурной среде

В результате освоения темы формируется компетенция

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

Теоретическая часть

Несмотря на то что актуальными становятся формирование новой европейской идентичности, европейского сознания, продвижение общих культурных ценностей, которые не противоречили бы национальным особенностям каждой страны, разнообразие культур в Европе остается фактом.

Вопросы и задания:

1. Какие модели экономического развития характерны для «старых стран» Европейского союза.
2. Назовите положительные и отрицательные черты англосаксонской неолиберальной модели макроэкономического развития и социального рыночного хозяйства континентальных европейских стран.
3. В чем проявляется многообразие деловых культур в Европе.
4. Сравните характеристики европейского менеджмента в различных исследованиях.
5. Что представляет собой концепция евроменеджмента.

Литература: [1-10].

Практическое занятие 8. Исследовательский проект GLOBE

Цель: закрепление лекционного материала и освоение студентами эффективных инструментов и методов кросскультурного менеджмента

В результате освоения темы обучающийся должен:

Знать

- связь культурной среды и системы менеджмента;
- влияние ряда факторов на мотивацию и ценности работников разных наций;
- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Уметь

- предлагать способы решения проблем в мультинациональной среде и оценивать ожидаемые результаты;
- работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- проводить типологию национальных деловых культур и страновый анализ

Владеть

- навыками управления мультинациональным коллективом;
- навыками специальной аргументации при разборе управленческих ситуаций в межкультурной среде

В результате освоения темы формируется компетенция

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

Теоретическая часть

Для углубленного изучения феномена культуры ведущие международные эксперты осуществляли исследовательскую работу «GLOBE» в 2004г. Инициатором программы выступил в 1991 г. профессор Уортонской школы бизнеса Р. Хаус, известный классическими работами по лидерству и организационному поведению. Он разработал ключевую теоретическую гипотезу о влиянии культуры общества на поведение деловых организаций и на эффективность лидерства в этих организациях. Программа GLOBE подтвердила, что характеристики и практика, которые отделяют одну культуру от другой, позволяют предсказывать поведение организаций в этой культуре, параметры поведения и черты лидеров, которые наиболее часто проявляются в этой культуре и которые воспринимаются как приемлемые и эффективные в данной культуре.

Для измерения национальных культур были введены *девять ключевых переменных*.

Избежание неопределенности (uncertainty avoidance) — стремление членов общества или организации полагаться на социальные нормы, ритуалы, процедуры для того, чтобы точнее предсказывать развитие событий в будущем..

Ориентация на результаты (performance orientation) – поддержка и вознаграждение обществом или организацией своих членов за стремление к высоким трудовым результатам.

Ориентация на будущее (future orientation) – поддержка и вознаграждение обществом или организацией своих членов за ориентацию на будущее (составление планов, инвестиции в перспективные области, отложенные поощрения).

Настойчивость (assertiveness) – проявление членами общества или организации упорства, агрессивности, настойчивости в достижении целей.

Институциональный коллективизм (institutional collectivism) – поддержка обществом или организацией коллективных действий и коллективного распределения ресурсов.

Групповой коллективизм (group and family collectivism) – лояльность семье и группе, участие в групповой работе и гордость коллективными результатами.

Равенство мужских и женских ролей (egalitarianism) – стремление общества или организации уменьшать ролевые различия между мужчинами и женщинами.

Гуманистическая ориентация (humane orientation) – поддержка и вознаграждение обществом или организацией индивидов за справедливость, альтруизм, щедрость, заботу и доброту.

Дистанция власти (power distance) – отношение членов общества или организации к неравенству в распределении власти.

Кластеры GLOBE сформированы в результате статистического анализа данных опросов представителей разных культур. Анализ позволил объединить 62 страны в следующие десять больших групп в зависимости от совместимости показателей по девяти переменным. Эти кластеры получили названия: Latin America (Латинская Америка), Anglo (английский кластер), Latin Europe (латиноевропейский кластер), Nordic Europe (нордическая Европа), Germanic Europe (германская Европа), Confucian Asia (конфуцианская Азия), Sub-Saharan Africa (Центральная и Южная Африка), Middle East (Ближний Восток), Southern Asia (Южная Азия), Eastern Europe (Восточная Европа).

Результаты программы могут использоваться компаниями в процессе принятия решений о международном развитии, создании транснациональных партнерств.

Культурные профили позволили оценить относительные перспективы стран в цивилизационном развитии. Например, высокие показатели ориентации на результаты, на будущее, избегание неопределенности положительно и существенно отражают тенденции экономического процветания, устойчивую государственную

систему и поддержку членами общества мер по повышению национальной конкурентоспособности. Высокие показатели дистанции власти связаны с авторитарными мерами по укреплению национальной конкурентоспособности, за исключением мер по повышению производительности и интенсивности труда.

Вопросы и задания:

1. Охарактеризуйте *девять ключевых переменных*, выявленных в результате изучения особенностей национальных культур в целом.
2. В чем ценность исследовательской программы GLOBE для стратегических альянсов.
3. Дайте характеристику национальным культурам по *деяти ключевым переменным* на основании данных таблицы 12.1.

Таблица 12.1 – Сравнительный анализ национальных культур в проекте GLOBE

<i>Переменные</i>	Среднее в группе	Грузия	Казахстан	РФ
Результативность	4,10	3,88	3,57	3,39
Ориентация на будущее	3,85	3,41	3,57	2,88
Настойчивость	4,14	4,18	4,46	3,68
Институциональный коллективизм	4,25	4,03	4,29	4,50
Равенство полов	3,37	3,55	3,84	4,07
Гуманистическая ориентация	4,08	4,18	3,99	3,94
Дистанция власти	5,17	5,22	5,31	5,52
Групповой коллективизм	5,13	6,19	5,26	5,63
Избегание неопределенности	4,16	3,50	3,66	2,88

Литература: [1-12].

Список рекомендуемой литературы

1. Алябина, Е. В. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : Учебник / Алябина Е. В. - Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2014. - 705 с.
2. Донец, Н. Ю. Теория менеджмента / Н.Ю. Донец. - Санкт-Петербург : СПбГАУ, 2015. - 36 с., экземпляров неограничено
3. Понуждаев, Э. А. Теория менеджмента : история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение / Э.А. Понуждаев ; М.Э. Понуждаева. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 434 с. - ISBN 978-5-4475-3722-7, экземпляров неограничено
4. Лашко, С. И. Международный бизнес. Переговоры, контакты, контракты : Учебное пособие / Лашко С. И. - Краснодар : Южный институт менеджмента, 2011. - 163 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRboo
5. Лебедева, Н. М. Методы этнической и кросскультурной психологии / Н.М. Лебедева ; А.Н. Татарко. - Москва : Высшая школа экономики, 2011. - 239 с.
6. Мясоедов, С. П. Российская деловая культура: воздействие на модель управления / С.П. Мясоедов ; И.В. Колесникова ; Л.Г. Борисова. - Москва : Издательский дом «Дело», 2011. - 91 с. - (Образовательные инновации). - ISBN 978
7. Исаев, Р. А. Основы менеджмента : Учебник / Исаев Р. А. - Москва : Дашков и К, 2013. - 264 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-394-01983-8, экземпляров неограничено
8. Пивоваров, С. Э. Сравнительный менеджмент : [возникновение и эволюция, культура и стили, страновый анализ] : учебник по специальности "Менеджмент организации" / С.Э. Пивоваров, И.А. Максимцев. - 2-е изд. - Санкт-Петербург [и др.] : Питер : Питер Пресс, 2008. - 474 с. : ил. ; 24. - (Учебник для вузов). - Библиогр. в прим. в конце глав. - ISBN 978-5-388-00059-0,
9. Бобина, М. А. Международный бизнес: Стратегия альянсов / М. А. Бобина, М. В. Грачев. – М. : Дело, 2006. – 240с.
10. Пивоваров, С. Э. Международный менеджмент : учебник / С. Э. Пивоваров, Л. С. Тарасевич, А. И. Майзель . - 4-е изд. - СПб. : Питер, 2008. - 720 с. - (Учебник для вузов). - Имен. указ.: с. 621. - Предм. указ.: с. 622-645. - Иностр. терм.: с. 646-647
11. менеджмент. 2-е изд. / С. Э. Пивоваров, И. А. Максимцев. – СПб. : Питер, 2008 – 480 с.
12. Мясоедов, С.П. Основы кросскультурного менеджмента / С. П. Мясоедов. – М.: Дело, 2003.

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

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

по организации самостоятельной работы
по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»
для студентов направления 01.04.02 Прикладная математика и информатика
(направленность (профиль) «Математическое моделирование»)

Ставрополь

2023

Методические указания разработаны в соответствии с программой дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» и предназначены для студентов направления 01.04.02 Прикладная математика и информатика (направленность (профиль) «Математическое моделирование»). Содержат основную тематику самостоятельной работы, порядок ее выполнения и перечень требований к ней.

Содержание

1. Общая характеристика самостоятельной работы
2. План – график выполнения задания
3. Контрольные точки и виды отчетности по ним
4. Методические рекомендации изучению теоретического материала
5. Методические рекомендации при подготовке к практическим занятиям
6. Методические рекомендации к написанию доклада
7. Список рекомендуемой литературы

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Цель освоения дисциплины заключается в формировании набора общепрофессиональных компетенций по направлению подготовки 01.04.02 Прикладная математика и информатика.

Задачи дисциплины:

- дать представление о характере влияния национальной культуры на стиль менеджмента, а также приемы и характер ведения бизнеса;
- подготовить к международным контактам в рамках практической деятельности в качестве менеджеров;
- привить навыки этики и культуры управления.

В результате освоения данной дисциплины формируются следующие компетенции у обучающегося:

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

В результате изучения дисциплины студент

- Анализирует и делает выводы по социальным, этическим, научным и техническим проблемам, возникающим в профессиональной деятельности.
- Объективно оценивает разнообразие культур и выявляет их индивидуальные особенности

2. ПЛАН – ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Виды и содержание самостоятельной работы студента; формы контроля и сроки сдачи

Код реализуемой компетенции	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки
УК-5	Подготовка к лекции	конспект	Собеседование
УК-5	Подготовка к практическому занятию	ответы в письменном виде	Собеседование
УК-5	Самостоятельное изучение литературы	конспект	Собеседование
УК-5	Подготовка доклада	доклад	Оценка доклада

3. КОНТРОЛЬНЫЕ ТОЧКИ И ВИДЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО НИМ

Для магистрантов рейтинговая оценка знаний студента не предусмотрена.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

При изучении дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» предусмотрено самостоятельное изучение теоретического материала из курса лекций и других рекомендуемых источников. Форма контроля данного вида СРС: собеседование.

Вопросы для проведения собеседования:

Базовый уровень

Тема 1. Историческое развитие бизнеса и становление кросскультурного менеджмента (УК-5)

1. Сущность и значение кросскультурного менеджмента
2. Предмет и методы исследования кросскультурного менеджмента.

Тема 2. Теории культуры (УК-5)

1. Значение культуры в кросскультурном менеджменте
2. Кросскультурный шок: фазы и способы преодоления

Тема 3. Параметры национальных деловых культур (УК-5)

1. Измерение культуры Ф. Тромпенаарсом
2. Классификация моделей культур Ф. Тромпенаарса и Хэмпдона-Тернера
3. Исследования Э. Холла

Тема 4. Управление мотивацией в кросскультурном менеджменте (УК-5)

1. Понятие мотивации и ее роль
2. Влияние ряда факторов на мотивацию

Тема 5. Управление кросскультурной коммуникацией (УК-5)

1. Процесс коммуникации. Виды коммуникаций
2. Особенности коммуникаций в системе кросскультурного менеджмента.

Тема 6. Развитие традиционного менеджмента европейских стран (УК-5)

1. Особенности корпоративного поведения в Европе
2. Многообразие деловых культур и менеджмент в Европе

Тема 7. Страновый анализ и менеджмент (УК-5)

1. Многообразие деловых культур и менеджмента
2. Сравнительный анализ американского, европейского и японского менеджмента

Повышенный уровень

Тема 1. Историческое развитие бизнеса и становление кросскультурного менеджмента (УК-5)

1. Основные эры развития международного бизнеса и кросскультурного менеджмента.

Тема 2. Теории культуры (УК-5)

1. Подходы к классификации теории культуры

Тема 3. Параметры национальных деловых культур (УК-5)

1. Измерение культуры Ф. Тромпенаарсом
2. Классификация моделей культур Ф. Тромпенаарса и Хэмпдона-Тернера

Тема 4. Управление мотивацией в кросскультурном менеджменте (УК-5)

1. Ценности работников разных наций.

Тема 5. Управление кросскультурной коммуникацией (УК-5)

1. Проблемы коммуникаций и их преодоление.

Тема 6. Развитие традиционного менеджмента европейских стран (УК-5)

1. Особенности немецкой модели менеджмента

Тема 7. Страновый анализ и менеджмент (УК-5)

1. Исследовательский проект GLOBE

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Для подготовки к практическим занятиям необходимо использовать Методические указания по выполнению практических работ по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» для студентов направления 01.04.02 Прикладная математика и информатика, 2019 -[Электронная версия].

Решенные задания в письменном виде предоставляются преподавателю на проверку и подлежат защите

6 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К НАПИСАНИЮ ДОКЛАДА

К самостоятельной работе относится написание и защита доклада. Примерные темы доклада:

Базовый уровень:

1. Многообразие деловых культур в Европе и евроменеджмент.
2. Особенности китайской деловой культуры. Преимущества и недостатки китайской модели экономического развития.
3. Уникальность японской экономики и деловой культуры Японии. Национальная специфика развития японского предпринимательства.
4. Японская модель менеджмента: проблемы и направления ее трансформации в современных условиях.
5. Скандинавская модель социального рыночного хозяйства и скандинавский менеджмент.
6. Основные факторы британской национальной деловой культуры и уровень британского менеджмента.
7. Французская модель управления: взаимодействие бизнеса и государства.
8. Немецкая модель менеджмента и кросс-культурные особенности ведения бизнеса с предприятиями Германии.
9. Российская система менеджмента и национальная деловая культура.
10. Этническая стереотипизация как основа межэтнических отношений
11. Исламское предпринимательство и его характерные особенности.
12. Национальные и региональные особенности менеджмента.
13. Специфика межкультурной коммуникации и способы повышения ее эффективности
14. Взаимодействие национальной деловой и корпоративной культур
15. Культурные различия и этика в международном бизнесе.
16. Специфика бизнес-культуры России.

17. Влияние национальной культуры на управление организацией
18. Доминирующие религии в национальной деловой культуре и их влияние на особенности ведения бизнеса в стране размещения.
19. Специфика формирования и развития корпоративной культуры в российской компании.
20. Барьеры межкультурных коммуникаций и способы их преодоления.
21. Национальная деловая культура и инновационная способность организации
22. Влияние национальной культуры на способность к разработке новых продуктов
23. Многообразие национальных культур и межэтнические конфликты в Европе
24. Национальные модели переговорного процесса
25. Невербальные национально-культурные особенности коммуникаций в бизнесе
26. Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления

Повышенный уровень:

1. Актуальные проблемы и способы формирования кросс-культурной компетенции менеджеров.
2. Сравнительный анализ современного американского и японского менеджмента.
3. Особенности национальной деловой культуры и системы менеджмента в арабских странах (страна по выбору).
4. Западные управленческие технологии и проблемы их адаптации в российских компаниях.
5. Сравнительный анализ моделей корпоративного управления в мировой экономике.
6. Национальная деловая культура как источник конкурентного преимущества и ресурс развития экономики.
7. Этноцентрический подход в управлении международной компанией: влияние на эффективность и издержки ведения бизнеса.
8. Этика и доверие в международном бизнесе
9. Национальные особенности подбора персонала

10. Кросс-культурная компетентность менеджера и толерантное отношение к другим культурам

11. Англо-саксонская модель управления и специфика деловой культуры.

12. Современные научные подходы и направления кросскультурного менеджмента

Доклад должна быть написан студентом самостоятельно, на основе глубокого изучения рекомендуемой литературы.

В процессе защиты преподаватель уточняет самостоятельность выполнения работы, уровень знаний студента.

В процессе защиты и при оценке доклада обращается особое внимание на:

- степень соответствия объема и содержания темы работы ее целям и задачам;
- четкость изложения;
- качество презентации;
- обоснованность основных положений, выводов, предложений;
- знание литературы по разрабатываемой теме;
- качество оформления работы;
- правильность ответов на вопросы в ходе защиты работы;
- умение отстаивать свою точку зрения.

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя:

- знакомство студентов с темами,
- подбор и анализ литературы,
- написание доклада,
- защита.

При проверке задания, оцениваются: степень раскрытия сущности проблемы, обоснованность выбора источников, соблюдение требований к оформлению и презентации, грамотность.

7 СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Основная литература:

- 1 Донец, Н. Ю. Теория менеджмента / Н.Ю. Донец. - Санкт-Петербург : СПбГАУ, 2015. - 36 с.
- 2 Кёппль, О.И. Кросс-культурный менеджмент
Электронный ресурс : учебное пособие / О.И. Кёппль. - Саратов : Ай Пи Эр

Медиа, 2018. - 112 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4486-0119-4

- 3 Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение Электронный ресурс : Учебник / Е. В. Алябина [и др.] ; ред. И. С. Межов. - Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2014. - 705 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-7782-2404-9

2. Дополнительная литература.

- [illegible]

3. Интернет-ресурсы:

- <http://минобрнауки.рф> (Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации).

- <http://window.edu.ru> (Сайт информационного портала «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»).
- <http://www.iqlib.ru> (Сайт электронной Интернет библиотеки IQlib.ru).