

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени И.Т. ТРУБИЛИНА»

Факультет управления  
Менеджмента



УТВЕРЖДЕНО:  
Декан, Руководитель подразделения  
Кудряков В.Г.  
(протокол от 17.05.2024 № 8/1)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
«КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки: Менеджмент организации

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Формы обучения: очная, заочная

Год набора: 2024

Срок получения образования: Очная форма обучения – 2 года  
Заочная форма обучения – 2 года 5 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.  
в академических часах: 108 ак.ч.

2024

**Разработчики:**

Доцент, кафедра менеджмента Коваленко Л.В.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 №952, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Бизнес-аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 25.09.2018 № 592н; "Эксперт в сфере закупок", утвержден приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 626н; "Специалист по процессному управлению", утвержден приказом Минтруда России от 17.04.2018 № 248н; "Специалист по управлению рисками", утвержден приказом Минтруда России от 30.08.2018 № 564н; "Статистик", утвержден приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 605н; "Специалист в сфере закупок", утвержден приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н; "Специалист по работе с инвестиционными проектами", утвержден приказом Минтруда России от 16.04.2018 № 239н; "Специалист в сфере управления проектами государственно-частного партнерства", утвержден приказом Минтруда России от 20.07.2020 № 431н; "Экономист предприятия", утвержден приказом Минтруда России от 30.03.2021 № 161н; "Специалист по управлению интеллектуальной собственностью и трансферу технологий", утвержден приказом Минтруда России от 07.09.2020 № 577н; "Специалист по финансовому консультированию", утвержден приказом Минтруда России от 19.03.2015 № 167н; "Маркетолог", утвержден приказом Минтруда России от 04.06.2018 № 366н.

## Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1		Председатель методической комиссии/совета	Нестеренко М.А.	Согласовано	23.04.2024, № 5
2		Руководитель образовательной программы	Артемова Е.И.	Согласовано	17.05.2024, № 8/1

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование навыков формирования кросс-культурной среды в процессе управленческой деятельности

Задачи изучения дисциплины:

- получение навыков объяснения особенностей поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, с учетом опоры на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей;
- овладение навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач;
- формирование навыков применения методов и приемов управления персоналом в условиях трансформации социальных систем;
- формирование умений определять направления управления персоналом и осуществления кадрового аудита с учетом социокультурных особенностей трудового коллектива.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

*Компетенции, индикаторы и результаты обучения*

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-4.1 Демонстрирует интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей т.д.)

*Знать:*

УК-4.1/Зн1 интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов на английском языке (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.)

*Уметь:*

УК-4.1/Ум1 демонстрировать интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов на английском языке (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.)

*Владеть:*

УК-4.1/Нв1 способностью интегративного умения, необходимого для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов на английском языке (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.)

УК-4.3 Демонстрирует интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях

*Знать:*

УК-4.3/Зн1 интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях на английском языке

*Уметь:*

УК-4.3/Ум1 демонстрировать интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях на английском языке

*Владеть:*

УК-4.3/Нв1 способностью интегративного умения, необходимого для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях на английском языке

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

УК-5.1 Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

*Знать:*

УК-5.1/Зн1 основы поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

*Уметь:*

УК-5.1/Ум1 адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

*Владеть:*

УК-5.1/Нв1 способностью адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

### 3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Кросс-культурный менеджмент» относится к обязательной части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 1, Заочная форма обучения - 1.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к видам профессиональной деятельности и решению профессиональных задач, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

*Очная форма обучения*

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Первый семестр	108	3	33	1		18	14	75	Зачет
Всего	108	3	33	1		18	14	75	

*Заочная форма обучения*

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Первый семестр	108	3	15	1	4	4	6	93	Зачет (4) Контрольная работа
Всего	108	3	15	1	4	4	6	93	

## 5. Содержание дисциплины

### 5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

#### Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие результатам освоения программы
<b>Раздел 1. Управление кросс-культурными различиями в деловой среде</b>	<b>58</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	УК-4.1
Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы	14		2	2	10	
Тема 1.2. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	14		2	2	10	
Тема 1.3. Концепция деловой культуры в международной системе координат	16		4	2	10	
Тема 1.4. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	14		2	2	10	
<b>Раздел 2. Поведение и мотивация в кросс-культурном пространстве</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>35</b>	УК-5.1

Тема 2.1. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	19		4	2	13
Тема 2.2. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	15		2	2	11
Тема 2.3. Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресурсами в международном контексте	16	1	2	2	11
<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>75</b>

*Заочная форма обучения*

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие результатам освоения программы
<b>Раздел 1. Управление кросс-культурными различиями в деловой среде</b>	<b>58</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>52</b>	УК-4.1
Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы	13				13	
Тема 1.2. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	17		2	2	13	
Тема 1.3. Концепция деловой культуры в международной системе координат	15			2	13	
Тема 1.4. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	13				13	
<b>Раздел 2. Поведение и мотивация в кросс-культурном пространстве</b>	<b>46</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>41</b>	УК-5.1
Тема 2.1. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	20	1	2	2	15	

Тема 2.2. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	13				13
Тема 2.3. Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресурсами в международном контексте	13				13
<b>Итого</b>	<b>104</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>93</b>

## 5. Содержание разделов, тем дисциплин

### *Раздел 1. Управление кросс-культурными различиями в деловой среде*

*(Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 52ч.; Очная: Лекционные занятия - 10ч.; Практические занятия - 8ч.; Самостоятельная работа - 40ч.)*

*Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы (Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Заочная: Самостоятельная работа - 13ч.)*

1. Понятие и сущность кросс-культурного менеджмента.
2. Специфика современного кросс-культурного менеджмента
3. Проблемы реализации кросс-культурного менеджмента

*Тема 1.2. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями (Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 13ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)*

1. Характеристика межэтнической напряженности и ее причины
2. Принципы создания недискриминационной среды взаимодействия
3. Приемы социально-культурной стабилизации трудового коллектива

*Тема 1.3. Концепция деловой культуры в международной системе координат (Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 13ч.)*

1. Понятие и сущность деловой культуры
2. Деловая культура в системе управления персоналом организации
3. Приемы и методы развития деловой культуры.
4. Исследование передового опыта формирования деловой культуры личности и коллектива

*Тема 1.4. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений*

*(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Заочная: Самостоятельная работа - 13ч.)*

1. Основные характеристики национальной культуры.
2. Роль национальной культуры в формировании трудовых коллективов.
3. Личность в системе национальной культуры
4. Учет особенностей национальной культуры в системе управления персоналом и кадрового аудита



## **Раздел 2. Поведение и мотивация в кросс-культурном пространстве**

*(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 41ч.; Очная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Лекционные занятия - 8ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 35ч.)*

*Тема 2.1. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте*

*(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 15ч.; Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 13ч.)*

1. Особенности кросс-культурных коммуникаций.
2. Формирование международных кросскультурных коммуникационных систем.
3. Приемы кросс-культурного делового общения.

*Тема 2.2. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте*

*(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 11ч.; Заочная: Самостоятельная работа - 13ч.)*

1. Алгоритм формирования корпоративной культуры.
2. Влияние национальной культуры на специфику корпоративных культур организаций.
3. Понятие менталитета и его роль в формировании корпоративной культуры

*Тема 2.3. Мотивация и стили лидерства в различных странах. Управление человеческими ресурсами в международном контексте*

*(Очная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 11ч.; Заочная: Самостоятельная работа - 13ч.)*

1. Понятие мотивации и мотивационного комплекса.
2. Роль международного контекста в построении систем управления персоналом

## **6. Оценочные материалы текущего контроля**

### **Раздел 1. Управление кросс-культурными различиями в деловой среде**

*Форма контроля/оценочное средство: Задача*

*Вопросы/Задания:*

1. Определите, в какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда
2. Выявите, что делает человек в соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек стремиться к проявлению самостоятельности
3. Выявите, в чем заключается основная идея классической теории мотивации
4. Идентифицируйте, в чем заключается цель стимулирования персонала побудить человека избегать конфликтов
5. Определите, у кого выше вероятность увольнения по собственному желанию
6. Определите, что необходимо для увеличения эффективности труда
7. Выявите, как руководителю предпочтительнее сообщить работникам об ошибках

8. Определите, какая из функций корпоративной культуры позволяет сотруднику реализовать в рамках корпоративной культуры такие личностные мотивы как склонность к анализу и научным исследованиям

9. Определите, в состав чего входят такие факты как цели, стратегия, ценности и верования

повырхностного уровня изучения корпоративной культуры

10. Определите, в состав чего входят такие факты как особенности восприятия, мысли и чувства, подсознательные убеждения

глубинного уровня изучения корпоративной культуры

11. Выявите, к чему относятся миссия и стратегия, цели и средства организации

12. Определите функцию корпоративной культуры, которая позволяет сотруднику реализовать в рамках корпоративной культуры такие личностные мотивы как склонность к анализу и научным исследованиям

13. Выявите, к какому понятию приближена сущность организационной культуры

14. Определите, содержанием какого вида культуры являются ценности, разделяемые большинством работников организации

15. Идентифицируйте «базовые предположения» организационной культуры

16. Выявите, на чем основана корпоративная культура в менеджменте

17. Определите, культурой чего, в соответствии с классификацией организационных культур С. Хонди по критерию взаимосвязи культуры и структуры организации является культура, характерная для небольших предпринимательских организаций с большой централизацией и преимущественно линейной структурой

18. Определите, какой тип культуры формируется по Р. Акоффу в зависимости от стиля управления и степени привлечения работников к установлению целей при авторитарном подходе

19. Определите, что является одним из слагаемых такой подсистемы управления человеческими ресурсами, как управление персоналом

20. К требованиям принципа демократизма государственной кадровой политики при формировании кросс-культурной среды относится

21. Определите, в чем заключается сущность метода рангового порядка при формировании кросс-культурной среды

22. Определите, на какой стадии происходит создание условий для повышения квалификации персонала, формирование поддерживающей процессы обучения среды в организации

23. Выявите, что относится к основным требованиям к организации кадрового аудита в кросс-культурной среде

24. Определите, что предполагает принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности

25. Идентифицируйте подход, при котором функция подбирается для человека подбор работы, не соответствующей возможностям и месту человека  
подбор работы, наиболее соответствующей возможностям и месту человека

## **Раздел 2. Поведение и мотивация в кросс-культурном пространстве**

*Форма контроля/оценочное средство: Задача*

*Вопросы/Задания:*

1. Идентифицируйте выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различной сложности и работников различной квалификации в единицу времени

2. Идентифицируйте адекватные средства к выбору профессии, получению образования, реальному трудоустройству, получению медицинской помощи, доступ к социальной защите и социальным услугам как аспект кадровой работы

3. Выявите, уровень чего определяет показатель степени вовлеченности населения в процесс труда, идентифицируемый как отношение численности работающих к общей численности населения трудоспособного возраста

4. Идентифицируйте перемещение работников по должностям, как правило, по горизонтали в соответствии с интересами организации

5. Идентифицируйте, какой компонент человеческих ресурсов следует рассматривать в прямой взаимосвязи с планированием кадрового потенциала организации и планированием карьеры ее сотрудников

6. Определите, что предполагает принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности предполагает  
гарантированные условия для развития инициативы, таланта, творческих способностей работников

7. Выявите, что предполагает принцип законности государственной кадровой политики знание управленческими кадрами норм административного, трудового, гражданского, уголовного и других отраслей права и их правильное применение

8. Идентифицируйте подход, при котором функция подбирается для человека, предполагает  
исключение человека из группы и закрепление за ним работы в соответствии с задачами группы

9. Определите, что относится к основным требованиям к организации кадрового аудита

10. Определите, какой фазе соответствует создание новых ролевых моделей, закрепляющих в культуре организации новые образцы деятельности и поведения, творческое развитие и совершенствование этих моделей

11. Выявите, что необходимо для увеличения эффективности труда  
четко формулировать цель работы

12. Выявите, в чем заключается цель стимулирования персонала

13. Определите, что делает человек в соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора стремиться к проявлению самостоятельности

14. Выявите, в каком смысле осуществляется использование имиджа организации как целенаправленно сформулированного образа, который с помощью ассоциации наделяет объект (товар, личность, организацию) дополнительными ценностями, благодаря чему способствует более позитивному и эмоциональному его восприятию

15. Определите, к каким методам относятся анализ организационных структур, систем информации, контроля и вознаграждения относятся к каким из методов получения информации, используемых при исследовании особенностей корпоративной культуры

16. Определите, на каком из уровней проявления корпоративной культуры появляется чувство «мы» по отношению к сотрудникам других подразделений

17. Выявите, на каком из уровней проявления корпоративной культуры происходит формирование ценностей, норм организационного поведения

18. Определите, на каком из уровней проявления корпоративной культуры развивается сходство групповых норм

19. Выявите, в качестве какой теории управления можно рассматривать принципы Э.Мэйо, иерархия потребностей У.Маслоу, Хоторнские эксперименты бихевиористов

20. Выявите последовательность потребностей в согласно А. Маслоу

21. Определите, какие основные формы стимулов выделяют

22. Выявите, какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения

23. Выявите, какими являются теории мотивации Врума, Портера и Лоулера

24. Определите, как можно улучшить трудовую дисциплину

25. Выявите, как влияет на работника постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности

## **7. Оценочные материалы промежуточной аттестации**

*Очная форма обучения, Первый семестр, Зачет*

*Контролируемые ИДК: УК-4.1 УК-5.1 УК-4.3*

Вопросы/Задания:

1. Предпосылки становления и развития кросс-культурного менеджмента

2. Эволюция кросс-культурного менеджмента

3. Понятия «культура» и «национальный характер» в современной теории кросс-культурного менеджмента

4. Теория культурных универсалий Дж. Мэрдока

5. Теория межкультурного общения Э. Холла

6. Системный подход к культуре. Модель П.Р. Харриса и Р.Т. Морана

7. Структура культурного окружения международного бизнеса в соответствии с моделью Т.Н. Глэдвина и В. Терпстра

8. Теория базовых и инструментальных ценностей Дж. Рокича

9. Теория внутреннего содержания личности Г.В. Оллпорта, П.Е. Вернона и К. Линдзи

10. Классификация деловых культур по Р. Льюису

11. Культуры низкого и высокого контекста в соответствии с теорией М. Тейеба

12. Этнопсихология. Исследования Ф. Боаса

13. Факторы, влияющие на формирование национального стиля руководства

14. Теория Дж. Бермана

15. Мотивация в кросс-культурном менеджменте

16. Измерение культуры Ф. Тромпенаарсом

17. Кластеризация культур

18. Роль параметра «индивидуализм-коллективизм» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента

19. Роль параметра «терпимость неопределенности» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента

20. Роль параметра «распределение власти» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента

21. Роль параметра «мужественность-женственность» в соответствии с исследованием Г. Ховстеде с точки зрения современного менеджмента

22. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в процессе управления персоналом

23. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация

24. Применение методов управления персоналом и групповая динамика в кросс-культурном менеджменте
25. Лидерство, статус и структура организации в кросс-культурном менеджменте
26. Построение рекламной кампании с учетом кросс-культурных характеристик
27. Кросс-культурные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами
28. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Великобритании
29. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Канаде
30. Особенности методов построения стратегии управления персоналом в кросскультурном пространстве
31. Кросс-культурная характеристика кадрового аудита, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Франции
32. Кросс-культурная характеристика кадрового аудита, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Испании
33. Кросс-культурная характеристика кадрового аудита, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Германии
34. Кросс-культурная характеристика кадрового аудита, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Японии
35. Кросс-культурная характеристика кадрового аудита, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Индии
36. Кросс-культурная характеристика кадрового аудита, деловая среда и особенности ведения бизнеса в странах Северной Европы
37. Особенности проведения кадрового аудита в российской социально-культурной среде
38. Российская деловая культура

*Заочная форма обучения, Первый семестр, Зачет*

*Контролируемые ИДК: УК-4.1 УК-5.1 УК-4.3*

Вопросы/Задания:

1. соответствует материалам по очной форме подготовки

*Заочная форма обучения, Первый семестр, Контрольная работа*

*Контролируемые ИДК: УК-4.1 УК-5.1 УК-4.3*

Вопросы/Задания:

1. соответствует материалам по очной форме подготовки

## **8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины**

### **8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

#### *Основная литература*

1. Кросс-культурный менеджмент: учебник / Е. П. Костенко,, С. В. Бутова,, И. П. Маличенко, [и др.] - Кросс-культурный менеджмент - Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2021. - 304 с. - 978-5-9275-3986-4. - Текст: электронный. // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/121911.html> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке
2. Кросс-культурный менеджмент: учеб. пособие / ГОРЛОВ Д. М, Коваленко Л. В.. - Краснодар: КубГАУ, 2023. - 114 с. - 978-5-907757-07-3. - Текст: непосредственный.
3. Черепухин Т.Ю., Иванова И.Г. Кросс-культурный менеджмент: метод. указания / Черепухин Т.Ю., Иванова И.Г.. - Краснодар: КубГАУ, 2022. - 32 с. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11960> (дата обращения: 01.04.2024). - Режим доступа: по подписке

#### *Дополнительная литература*

1. КОВАЛЕНКО Л. В. Кросс-культурный менеджмент: метод. указания / КОВАЛЕНКО Л. В.. - Краснодар: КубГАУ, 2022. - 23 с. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11431> (дата обращения: 02.05.2024). - Режим доступа: по подписке

### **8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся**

#### *Профессиональные базы данных*

Не используются.

#### *Ресурсы «Интернет»*

1. <https://grebennikon.ru/journal-36.html> - Журнал «Стратегический менеджмент»
2. <https://e.lanbook.com> - Лань
3. <http://www.iprbookshop.ru/> - IPRbook
4. <https://edu.kubsau.ru/> - Образовательный портал КубГАУ

### **8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

- обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;
- фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы;
- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;
- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- 1 Microsoft Windows - операционная система.
- 2 Microsoft Office (включает Word, Excel, Power Point) - пакет офисных приложений.

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

- 1 Гарант - правовая, <https://www.garant.ru/>
- 2 Консультант - правовая, <https://www.consultant.ru/>
- 3 Научная электронная библиотека eLibrary - универсальная, <https://elibrary.ru/>

Доступ к сети Интернет, доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

*Перечень программного обеспечения*

*(обновление производится по мере появления новых версий программы)*

Не используется.

*Перечень информационно-справочных систем*

*(обновление выполняется еженедельно)*

Не используется.

#### **8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование**

Университет располагает на праве собственности или ином законном основании материально-техническим обеспечением образовательной деятельности (помещениями и оборудованием) для реализации программы бакалавриата, специалитета, магистратуры по Блоку 1 "Дисциплины (модули)" и Блоку 3 "Государственная итоговая аттестация" в соответствии с учебным планом.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", как на территории университета, так и вне его. Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды могут быть созданы с использованием ресурсов иных организаций.

Учебная аудитория

514эл

система кондиционирования OV/N - F18WA - 0 шт.

#### **9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)**

Учебная работа по направлению подготовки осуществляется в форме контактной работы с преподавателем, самостоятельной работы обучающегося, текущей и промежуточной аттестаций, иных формах, предлагаемых университетом. Учебный материал дисциплины структурирован и его изучение производится в тематической последовательности. Содержание методических указаний должно соответствовать требованиям Федерального



государственного образовательного стандарта и учебных программ по дисциплине. Самостоятельная работа студентов может быть выполнена с помощью материалов, размещенных на портале поддержки Moodle.

### ***Методические указания по формам работы***

#### *Лекционные занятия*

Передача значительного объема систематизированной информации в устной форме достаточно большой аудитории. Дает возможность экономно и систематично излагать учебный материал. Обучающиеся изучают лекционный материал, размещенный на портале поддержки обучения Moodle.

#### *Практические занятия*

Форма организации обучения, проводимая под руководством преподавателя и служащая для детализации, анализа, расширения, углубления, закрепления, применения (или выполнения) разнообразных практических работ, упражнений) и контроля усвоения полученной на лекциях учебной информации. Практические занятия проводятся с использованием учебно-методических изданий, размещенных на образовательном портале университета.

#### ***Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами***

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением зрения:

– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;

– с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.;

– при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением слуха:

– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;

– с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;

– при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением опорно-двигательного аппарата:

– письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;

– устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;

– с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ.

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

– предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;

– возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;

– увеличение продолжительности проведения аттестации;

– возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АОПОП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями зрения:

– предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскочечную информацию в аудиальную или тактильную форму;

– возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;

– предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;

– использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;

– использование инструментов «лупа», «проектор» при работе с интерактивной доской;

– озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;

– обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;

– наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;

– обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;

– минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;

– возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);

– увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;

– минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;

– применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями опорно-двигательного аппарата (маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей):

– возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки,

трости и др.);

- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие):

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскочечную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимобратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);
- чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);
- соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);
- минимизация внешних шумов;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания):

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие

осуществлять приём и передачу информации;

- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы;
- стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
- наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.

## **10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)**

Дисциплина "Кросс-культурный менеджмент" ведётся в соответствии с календарным учебным планом и расписанием занятий по неделям. Темы проведения занятий определяются тематическим планом рабочей программы дисциплины