

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

Экономический факультет

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины Кросс-культурный менеджмент

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

38.04.03 «Управление персоналом»
(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность программы (профиль)

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»
(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины – сформировать у магистров базовые, профессиональные знания и навыки в области кросскультурного менеджмента.

Задачи изучения дисциплины:

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

Менеджмент современной эпохи – это менеджмент, обладающий транснациональной и кросс-культурной компетенцией, формирующей всесторонний контур для приспособления к культурным изменениям и разнообразию. Неудивительно, что критическим качеством в управлении людьми и процессами в других странах становится культурная чувствительность и осведомленность, то есть доскональное знание культурных переменных, воздействующих на функции управления и управленческие решения.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» относится к базовой *вариативной* части *формируемая участниками образовательных отношений* блока **Б.1В.02** учебного плана и является обязательной.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1- **Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций**

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Универсальные компетенции			
	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика	Управление талантами Теория личности: психология, лидерство, работа в команде
	УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	Кадровая безопасность и охрана труда Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Инновационные технологии принятия кадровых решений

	<p>академического и профессионального взаимодействия.</p> <p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде</p>	<p>Управление талантами Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Стратегическое управление персоналом в международных компаниях</p>
Общепрофессиональные компетенции			
	<p>ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p>	<p>Кадровая безопасность и охрана труда Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом Преддипломная практика Научно-исследовательская работа</p>
Профессиональные компетенции			
	<p>ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p> <p>ПК-7 Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации</p>	<p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p> <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p>	<p>Кадровая безопасность и охрана труда Управление талантами Кадровая политика Оценка эффективности труда и управления персоналом Преддипломная практика Научно-исследовательская работа</p> <p>Управление талантами Кадровая политика Оценка эффективности труда и управления персоналом Инновационные технологии принятия кадровых решений Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала Преддипломная практика Научно-исследовательская работа</p>

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия.

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

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

ПК-7 Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации

В результате изучения дисциплины студент должен:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** особенности национальных моделей управления, деловой культуры и организационного поведения, иметь представление о структуре национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование, отличительных особенностях (параметрах) ведущих бизнес-культур, о многообразии и специфике реализации функций управления в деловых культурах различных стран и их влиянии на конкурентоспособность; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентоспособности в различных социально-культурных средах;

- **уметь** выявлять, систематизировать и интерпретировать кросскультурные сходные черты и различия в управленческих процессах и бизнес-окружении в различных странах; исследовать региональную и страновую специфику реализации функций управления; практически применять параметры исследования деловой культуры и вырабатывать конкретные рекомендации по повышению конкурентоспособности бизнес-модели; анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности в международном контексте; грамотно и профессионально «капитализировать» на специфических особенностях национального и регионального управления, выбирать эффективные формы, методы и технологии управления с учетом национальной деловой культуры и ситуации в конкретной стране;

- **владеть** методологическими и методическими навыками систематического анализа деловой культуры и ее влияния на реализацию функций управления в пострановом разрезе, а также сопоставления национальных моделей деловых культур и менеджмента в различных странах и регионах, организации эффективного кросс-культурного взаимодействия и совместного с представителями других культур ведения бизнеса, основанных на признании и уважении культурных различий и выстраивании совместно разделяемой системы ценностей.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет **72 часа 2** зачетных единиц.

Вид учебной работы		Семестры
--------------------	--	----------

	Всего часов	1			
Аудиторные занятия (всего)	27				
В том числе:	-	-	-	-	-
<i>Лекции</i>	9	9			
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>					
<i>Семинары (С)</i>	18	18			
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>					
Самостоятельная работа (всего), в т.ч. контроль	45	45			
Общая трудоемкость	час	72			
	зач. ед.	2			

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)
1.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	<p>Необходимость изучения кросскультурного менеджмента. Его предмет, цели, методы и задачи. Основные направления и актуальные проблемы. Изучение межэтнических отношений и выявление возможных очагов межэтнической напряженности. Индивидуальные различия как основа межгрупповых конфликтов. Кросскультурный шок и способы его преодоления. Управление межкультурными различиями. Специфика профессиональной деятельности и подготовки менеджеров, работающих в ситуациях межкультурного взаимодействия. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.</p>
2.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	<p>Проблемы адекватного определения и «измерения». Понятие деловой культуры, ее элементы. Уровни культуры: глобальный, кластерный, национальный, корпоративный. Их взаимодействие. Неоднородность культурного пространства: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры. Сила культуры и факторы ее определяющие.</p> <p>Различия в подходах к изучению культуры: культурные универсалии и системы ценностей в зависимости от национальной принадлежности и типа личности (Д.Мэрдок, Дж.Рокич, Оллпорт, Вернон, Линдзи). Система ценностей как детерминанта поведения. Верования и ценностные ориентации как основа кросс-культурных сопоставлений (С.Иошимури, У.Нойман). Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций. Культурные контрасты в системах ценностей наций (на примере американской, японской и арабской культур). Культурные различия и этика.</p> <p>Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения (системный подход по Дж.Миллеру) и национально-этнический фактор в деловых культурах.</p> <p>Понятие, сущность и функции стереотипов. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма. Стереотипизация и повышение эффективности межэтнического взаимодействия.</p>
3	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	<p>Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран. Факторы, воздействующие на формирование национальной культуры. Социальные ориентации и их влияние на различие национальных культур (Г.Лейн, Дж.Дистефано). Базовые критерии межкультурных различий (Г.Хофштеде, Ф.Тромпенарс). Проблемы и возможности синергии национальных культур (теория «Z» по У.Оучи). Учет национальных стереотипов в деятельности международного</p>

		менеджера. Классификация переменных национальной культуры. Воздействие культуры нации на организацию. Культурный профиль отдельных стран. Критериальная база международных сопоставлений
4	Кросс культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	Коммуникации и межличностные отношения. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах. Зависимость коммуникации от национально-культурного контекста. Этнические основания и взаимосвязи языка, мышления и культуры. Роль языка в межэтническом общении. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры. Переменные бизнес-культуры и их воздействие на коммуникацию. Культурный шум. Обучение международным коммуникациям и управление ими. Этнические символы и «подарочные конфликты» в межкультурном взаимодействии. Условия эффективной межкультурной коммуникации. Влияние культуры на процесс переговоров. Организация подготовки и проведения переговоров с учетом поведенческих особенностей в деловых культурах различных стран. Сравнение стилей ведения переговоров. Управление переговорным процессом. Развитие культурной восприимчивости. Национально-культурная корректность.
5	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	Национальная культура и управление организацией. Организационная и национальная культура. Стратегия, структура и культура организации. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие. Классификационные критерии корпоративных культур. Эгалитарные и иерархические культуры. Модели корпоративных культур, их характерные особенности и сравнительный анализ. Уровень, тип экономического развития и модель корпоративной культуры: проблемы востребованности и соответствия
6	Мотивация и стили лидерства в различных странах	Значимость труда в различных бизнес-культурах. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах. Мотивация культурно-разнородного персонала. Национальная специфика продвижения, подготовки и переподготовки кадров. Характеристики национальных стилей лидерства. Западный и восточный варианты организации власти. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
7	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами: институциональные, культурные, экономические факторы и факторы трудовых затрат. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационная политика. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой. Развитие навыков, необходимых для успешного межкультурного взаимодействия. Культурная чувствительность и кросскультурная компетентность.

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	2			2	6	10
2.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	1			2	6	9
3	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	1			2	6	9
4	Кросскультурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	1			2	6	9
5	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	1			2	6	9
6	Мотивация и стили лидерства в различных странах	1			4	6	11
7	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	1			4	9	14

7. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями	1. Кросскультурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения. 2. Основные направления и актуальные проблемы кросскультурного менеджмента. 3. Кросскультурный шок и способы его преодоления. 4. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.	2
2.	Концепция деловой культуры в международной системе координат	1. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни 2. Системы ценностей в национальных культурах. А. Вера как основа кросс-культурных сопоставлений В. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения С. Культурные различия и этика Д. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.	2
3	Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	1. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран 2. Базовые критерии межкультурных различий по Г. Хофштеде. 3. Теория «Z» по У. Оучи	2

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Базовые критерии межкультурных различий по Ф.Тромпенарсу 2. Культурный профиль страны 3. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера. 	
4	Кросскультурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры. 2. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах. 3. Условия эффективной межкультурной коммуникации. 4. Влияние культуры на процесс переговоров 5. Модели ведения переговоров 	2
5	Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте	<ol style="list-style-type: none"> 1. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие 2. Классификационные критерии корпоративных культур 3. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур 	2
6	Мотивация и стили лидерства в различных странах	<ol style="list-style-type: none"> 1. Значимость труда в различных бизнес-культурах. 2. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности. 3. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах. 4. Национальные модели лидерства. 5. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. 6. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах. 	4
7	Управление человеческими ресурсами в международном контексте	<ol style="list-style-type: none"> 1. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем. 2. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами. 3. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационная политика. 4. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой. 5. Культурная чувствительность и кросскультурная компетентность. 	4

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах)
 Ауд. 21, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio
 Монитор 23" Asus VS239HV

Доска, экран

9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение

MS Windows 7 64bit

Microsoft Office 2013

Expert Systems

Корпорация Галактика (free)

SAP (договор)

Система БЭСТ-ОФИС

NetOp School

Mentor (free)

Symantec Endpoint Protection (free)

7-Zip (free)

FastStone Image Viewer (free)

FreeCommander (free)

Adobe Reader (free)

K-Lite Codec Pack (free)

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

Наименование электронно-библиотечной системы, предоставляющей возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет

1. Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

2. Университетская библиотека онлайн

<http://www.biblioclub.ru>

3. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

4. НЭБ Elibrary <http://elibrary.ru>

5. Консультант студента www.studentlibrary.ru

6. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

7. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

2. Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ):
Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги издательства «Альпина Паблишерз», BIBLIOPHIKA, Электронная библиотека диссертаций РГБ

3. поисковые системы - www.yandex.ru, www.google.ru, www.rambler.ru

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Международные экономические отношения [Электронный ресурс] : учебник / М.: Юнити-Дана, 2012. - 648 с. - 978-5-238-02181-2. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114798> (дата обращения 15.01.2014). Гриф МО РФ

2. Международные экономические отношения [Электронный ресурс] : учебник / В. Е. Рыбалкин, Ю. А. Щербанин, Л. В. Балдин, О. С. Богданов, В. М. Грибанич. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 593 с. - 978-5-238-01345-9. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118288> (дата обращения 14.01.2014). Гр МО РФ

3. Сейфуллаева М. Э. Международный менеджмент : учеб. пособие по дисц. спец. "Менеджмент организации" / М. З. Сейфуллаева. - Москва : КноРус, 2011. - 232 с. ГРИФ: Рекомендовано методсоветом по направлению

4. Владимиров, И. Г. Международный менеджмент : учеб. по спец. "Менеджмент организации" и по напр. "Менеджмент" / И. Г. Владимиров. - Москва : КноРус, 2011. - 448 с. ГРИФ: Рекомендовано методсоветом по направлению
5. Чикишева Н.М., Симонова Л.М. Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие / Н.М. Чикишева, Л.М. Симонова. – Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2013. – 212с. ГРИФ: Рекомендовано методсоветом по направлению

б) дополнительная литература

1. Герчикова, И. Н. Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник / И. Н. Герчикова. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 511 с. - 978-5-238-01095-3. Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114_981 (дата обращения 15.01.2014). Гр МО РФ
2. Глушаков, В. Н. Организационное поведение - Москва: Вузовский учебник, 2009 – 352 с.
3. Мясоедов С.П. Основы кросс культурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: Учеб.пособие. – М.: Дело, 2008. – 256 с.
4. Сравнительный менеджмент/Под ред. С.Э. Пивоварова.- СПб: ПИТЕР, 2008. – 480с.
5. Холден Н.Дж. Кросс культурный менеджмент: концепция когнитивного менеджмента. – М.: ЮНИТИ, 2005.- 384 с.
6. Алексеев М.Ю., Крылов К.А. Особенности национального поведения. - М.:”Арт-Бизнес Центр”, 2001. - 320с.
7. Андерсон Р., Шихирев П. «Акулы» и «дельфины»: психология и этика российско-американского делового партнерства.- М.: Дело, 1994. -208с.
8. Аоки М. Фирма в японской экономике. – СПб.:1995.- 203 с.
9. Бобина М.А., Грачев М.В. Международный бизнес. Стратегия альянсов. – М.: Дело, 2006.- 240с.
10. Генис А.Билет в Китай. – СПб.: Амфора, 2001. – 333с.
11. Грачев М., Филонович С. Пятипроцентный элемент// Эксперт.- 2000. - №25. - С.24-26.
12. Грачев М.В. Менеджмент в “международной системе координат”// Экономические стратегии. - 1999. - №2. - С. 24-30.
13. Грачев М.В. Менеджмент в международном бизнесе// Бизнес-образование.- 2000.- №1(8).- С.117-131.
14. Гриффин Р., Пастей М. Международный бизнес. 4-е изд. / Пер. с англ. А.Г..Медведева. СПб.: ПИТЕР, 2006. – 1088 с.
15. Грушевицкая Т.Г., Попков В.Д., Садохин А.П. Основы межкультурной коммуникации: Учебник для вузов/ Под ред.А.П.Садохина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 352 с.

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Самостоятельная работа студентов предполагает изучение теоретического материала по актуальным вопросам дисциплины. Рекомендуется самостоятельное изучение доступной учебной и научной литературы, нормативно-правовой документации, законодательства РФ. Самостоятельно изученные теоретические материалы представляются в виде рефератов, докладов, контрольных и научных работ, эссе, которые обсуждаются на практических занятиях.

С целью текущего контроля знаний проводится контрольная работа. Теоретические материалы, самостоятельно изученные студентами, оформляются в виде контрольных работ. Темы контрольных работ студенты выбирают самостоятельно с учётом того, чтобы у каждого студента были разные темы. В качестве источников литературы для написания контрольной работы рекомендуется использовать информацию из периодических, научно-

практических, аналитических и экспертных изданий. При написании контрольной работы обязательны сноски на источники используемой литературы. Оформление контрольной работы проводится согласно общепринятым требованиям.

С целью итогового контроля знаний проводится зачет. Зачет является итоговой формой контроля уровня знаний студента по дисциплине. К его сдаче допускаются студенты, успешно выполнившие контрольную работу и практические задания в соответствии с календарно-тематическим планом.

- В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий: деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

- На лекциях по данной дисциплине рекомендуется применение основных таблиц, схем и рисунков, предусмотренных содержанием рабочей программы, компьютерных презентаций и т. д.

- Семинарскими занятиями предусматривается сочетание индивидуальных и групповых форм работы, выполнение практических заданий малыми группами с использованием кейс-метода, метода проектов и др.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Кросс культурный менеджмент» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.

Режим доступа:

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчики:

Доцент кафедры менеджмента
должность, название кафедры

подпись

Т.Н.Якубова
инициалы, фамилия

Руководитель программы

Доцент кафедры менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.В.Вавилина
инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

Менеджмента
название кафедры

подпись

В.С.Ефремов
инициалы, фамилия