

«

»

“ ”

“ ”

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Кросс-культурный менеджмент

: 38.03.02

: 2, : 4

		4
1	()	3
2		108
3	, .	48
4	, .	18
5	, .	18
6	, .	0
7	, .	30
8	, .	2
9	, .	10
10	, .	60
11	(, ,)	
12		

(): 38.03.02

7 12.01.2016 ., : 09.02.2016 .

: 1, ,

(): 38.03.02

, 6 20.06.2017

, 6 21.06.2017

:

,

:

,

:

. . . .

1.

1.1

Компетенция ФГОС: ПК.2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; в части следующих результатов обучения:	
2.	,
2.	,
Компетенция ФГОС: ПК.3 владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности; в части следующих результатов обучения:	
5.	,

2.

2.1

, , ,) (
-----------	--

.2. 2	
1. знать теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентоспособности в различных социально-культурных средах;	; ;
2. иметь представление об отличительных особенностях (параметрах) ведущих бизнес-культур	; ;
3. иметь представление о многообразии и специфике реализации функций управления в деловых культурах различных стран и их влиянии на конкурентоспособность	; ;
4. владеть методологическими и методическими навыками анализа деловой культуры и ее влияния на реализацию функций управления	; ;
5. уметь выявлять, систематизировать и интерпретировать кросскультурные сходные черты и различия в управленческих процессах и бизнес-окружении в различных странах	; ;
.2. 2	
6. иметь представление о структуре национальной культуры и об основных факторах, влияющих на ее формирование,	; ;
7. уметь анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности	; ;
8. владеть навыками организации эффективного кросс-культурного взаимодействия и совместного с представителями других культур ведения бизнеса	; ;
9. владеть навыками сопоставления национальных моделей деловых культур и менеджмента в различных странах и регионах	; ;
10. знать особенности взаимодействия экономических агентов в условиях глобализации	; ;
.3. 5	

11. знать законы эволюции сложных систем; современные концепции управления организациями, подразделениями и сетями; принципы функционального моделирования (проектирования) социально-экономических и технических систем (организационных структур), методы их совершенствования	;	;
12. уметь исследовать региональную и страновую специфику реализации функций управления	;	;
13. уметь разрабатывать механизмы взаимодействия экономических агентов в условиях глобальной среды	;	;
14. уметь проводить исследования деловой культуры и выработать конкретные рекомендации по управлению в конкретной культурной среде	;	;
15. уметь выбирать эффективные формы, методы и технологии управления с учетом национальной деловой культуры и ситуации в стране локализации	;	;

3.

3.1

	,	.		
: 4				
:		-		
1.	:	3	4	11, 14, 15, 2, 6
:		,		
2.	:	3	4	1, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 2, 4, 6, 9
3.	:	1	2	1, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 3, 4, 5, 6, 8, 9
4.	:	1	2	1, 10, 11, 14, 15, 2, 4, 5, 7, 8, 9
:				
5.	:	1	2	10, 11, 12, 13, 14, 15, 5, 7, 8, 9
6.	:	2	2	1, 10, 11, 14, 15, 5, 8, 9
:				

7.	1	2	1, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 5, 7, 8, 9	,
----	---	---	---	---

3.2

	,	.		
: 4				
:				
1.	2	2	11, 12, 13, 14, 15, 4, 5, 6, 7, 8, 9	:
:				
2.	2	2	11, 12, 13, 14, 15, 4, 5, 6, 7, 8, 9	, :
3.	4	4	11, 12, 13, 14, 15, 4, 5, 6, 7, 8, 9	:()
:				
4.	4	4	11, 12, 13, 14, 15, 4, 5, 6, 7, 8, 9	:-
5.	2	2	11, 12, 13, 14, 15, 4, 5, 6, 7, 8, 9	:
:				
6.	4	4	1, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	:

: 4				
:				
1.	0	10	11, 12, 13, 14, 15, 4, 5, 6, 7, 8, 9	
:				
2.	0	6	10, 12, 3, 4, 6, 9	

4.

: 4				
1		1, 15, 2, 3, 5, 9	10	2
<p>- ()</p> <p>- , : . . .</p> <p>- []: -</p> <p>/ . . . ; []: -</p> <p>, [2017]. - :</p> <p>http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236146. -</p>				
2		1, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	18	4
<p>- : . . . / - ;</p> <p>[]: - / . . . ;</p> <p>, [2017]. - :</p> <p>http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236146. -</p>				
3		1, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	16	4
<p>- , : . . .</p> <p>[]: - : . . .</p> <p>/ . . . ; []: -</p> <p>, [2017]. - :</p> <p>http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236146. -</p>				
4		10, 11, 12, 13, 14, 15, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	16	0
<p>3.3 :</p> <p>[]: - / . . . ;</p> <p>, [2017]. - :</p> <p>http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236146. -</p>				

5.

(5.1).

5.1

	-
	e-mail; ; ;
	e-mail; ;
	e-mail;
	e-mail; ; ;

5.2

1		.2; .3;
<p>Формируемые умения: з2. знать основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; з5. знать принципы организации деятельности международных компаний, факторы их конкурентоспособности, стратегии поведения на глобальном рынке; у2. уметь выстраивать межкультурную, деловую, профессиональную коммуникацию с учетом психологических, поведенческих, социальных характеристик партнеров</p>		
<p>Краткое описание применения: Получение навыков анализа кросс-культурной среды и принятия решений в групповой работе</p>		
<p style="text-align: center;">[]: - / ; . [2017]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236146. -</p>		
2		.2; .3;
<p>Формируемые умения: з2. знать основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; з5. знать принципы организации деятельности международных компаний, факторы их конкурентоспособности, стратегии поведения на глобальном рынке; у2. уметь выстраивать межкультурную, деловую, профессиональную коммуникацию с учетом психологических, поведенческих, социальных характеристик партнеров</p>		
<p>Краткое описание применения: Обсуждение проблемных вопросов лекции, обмен практическим опытом.</p>		
<p style="text-align: center;">[]: - / ; . [2017]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236146. -</p>		

3	-	.2; .3;
<p>Формируемые умения: з2. знать основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; з5. знать принципы организации деятельности международных компаний, факторы их конкурентоспособности, стратегии поведения на глобальном рынке; у2. уметь выстраивать межкультурную, деловую, профессиональную коммуникацию с учетом психологических, поведенческих, социальных характеристик партнеров</p>		
<p>Краткое описание применения: Решение полевых кейсов, отражающих реальную деятельность российских и зарубежных организаций</p>		
<p>[]: - / ; , [2017]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236146. -</p>		

6.

(), - 15- ECTS.

. 6.1.

6.1

: 4		
<i>Практические занятия:</i>	25	50
/ ; , [2017]. - []: - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236146 . -		
<i>РГЗ:</i>	15	30
/ ; , [2017]. - []: - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236146 . -		
<i>Зачет:</i>	10	20
- () " , [2017]. - []: - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236146 . -		

6.2

6.2

.2	2.		+
	2.		+
.3	5.		+

7.

1. Управление персоналом: Магистерская программа &арос;Управление персоналом орг-ции&арос; (вариат. учеб. дисц.): Учеб. пос. / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 256с.: 60х90 1/16. - (ВО: Магистр.). (п) ISBN 978-5-16-006867-1, 500 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
2. Сравнительный менеджмент: учебное пособие / Досова А.Г., Федотова О.В. - Волгоград:Волгоградский ГАУ, 2015. - 120 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.

1.

2. Мясоедов С. П. Основы кросскультурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран и культур : учебное пособие для управлен. и экон. спец. вузов / С. П. Мясоедов; Ин-т бизнеса и делового администрирования (ИБДА). - М., 2003. - 254 с. : ил., табл.
3. Межов И. С. Теория менеджмента: Теория организации [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / С. И. Межов, И. С. Межов, Н. А. Щербакова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2013]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000179991. - Загл. с экрана.

-

1. AUP.Ru [Электронный ресурс] : административно-управленческий портал. - AUP.Ru,1999-2017. - Режим доступа : <http://www.aup.ru>. - Загл. с экрана.
2. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
3. Economics Online [Электронный ресурс] : каталог экономических ресурсов России. - economics-online.org, 2001-2015. - Режим доступа : <http://www.econline.h1.ru>. - Загл. с экрана.
4. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
5. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
6. ЭБС "Znanium.com" : <http://znanium.com/>
7. :

8.

8.1

1. Асланова И. В. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / И. В. Асланова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000236146. - Загл. с экрана.
2. Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс=Essentials of Cross-cultural Commun.: A Practical Course: Учеб. пос. / Л.М.Гальчук - М.: Вузов. учеб.: НИЦ ИНФРА-М, 2015 - 240с.: 60х90 1/16. (п) ISBN 978-5-9558-0387-6, 500 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
3. Этика деловых отношений: Учебник / А.Я.Кибанов, Д.К.Захаров, В.Г.Коновалова; Под ред. А.Я.Кибанова. - 2-е изд., перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 383 с.: 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (ВО:Бакалавр.). (п) ISBN 978-5-16-006723-0, 1000 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.

8.2

- 1 Office
- 2 Windows
- 3 Office

9. -

1	(- , ,)	, ,

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра менеджмента

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФБ
д.э.н., профессор М.В. Хайруллина
“ ____ ” _____ ____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Кросс-культурный менеджмент

Образовательная программа: 38.03.02 Менеджмент, профиль: Менеджмент организации

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине **Кросс-культурный менеджмент** приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)	Темы	Этапы оценки компетенций	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)
ПК.2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	з2. знать основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте. 2. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. 3. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте. 4. Концепция деловой культуры в международной системе координат. 5. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. 6. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями. 7. Мотивация и стили лидерства в различных странах 8. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений . 9. Социально-культурные стереотипы. 10. Управление человеческими ресурсами в международном контексте 	РГЗ	Зачет, вопросы 1 – 17
ПК.2	у2. уметь выстраивать межкультурную, деловую, профессиональную коммуникацию с учетом психологических, поведенческих, социальных характеристик партнеров	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте. 2. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. 3. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте. 4. Концепция деловой культуры в международной системе координат. 5. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. 6. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями. 	РГЗ	Зачет, вопросы 18 – 33

		7. Мотивация и стили лидерства в различных странах 8. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений . 9. Социально-культурные стереотипы. 10. Управление человеческими ресурсами в международном контексте		
ПК.3 владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности	з5. знать принципы организации деятельности международных компаний, факторы их конкурентоспособности, стратегии поведения на глобальном рынке	1. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте. 2, Взаимодействие национальной и корпоративной культур. 3. Концепция деловой культуры в международной системе координат. 4. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. 5. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями. 6. Мотивация и стили лидерства в различных странах 7. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений . 9. Управление человеческими ресурсами в международном контексте	РГЗ	Зачет, вопросы 1 – 23, 30 – 32

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в 4 семестре - в форме дифференцированного зачета, который направлен на оценку сформированности компетенций ПК.2, ПК.3.

Зачет проводится в устно-письменной форме по билетам. Методика, критерии и правила оценки сформулированы в паспорте зачета.

Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

В 4 семестре обязательным этапом текущей аттестации является расчетно-графическое задание (РГЗ). Требования к выполнению РГЗ, состав и правила оценки сформулированы в паспорте РГЗ.

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе учебной дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ПК.2, ПК.3, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований,

теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»
Кафедра менеджмента

Паспорт зачета

по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент», 4 семестр

1 Методика оценки

Зачет по дисциплине проходит в устно-письменной форме по билетам. Билет формируется по следующему правилу: первый вопрос выбирается из диапазона вопросов 1 – 17, второй вопрос из диапазона вопросов 18 – 33 (список вопросов приведен ниже). На подготовку к ответу студенту дается 1 академический час. В ходе зачета преподаватель вправе задавать студенту дополнительные вопросы из общего перечня (п. 4).

Форма билета для зачета

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Факультет ФБ

Билет №

к зачету по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»

- 1 Культурный профиль страны.
2. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.

Утверждаю: зав. кафедрой _____ должность, ФИО
(подпись)

(дата)

2 Критерии оценки

Ответ на билет для зачета считается *неудовлетворительным*, если студент при ответе на вопросы не дает определений основных понятий, не способен показать причинно-следственные связи явлений, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями приводит примеры, оценка составляет *0-49 баллов*.

Ответ на билет для зачета засчитывается на *пороговом* уровне, если студент при ответе на вопросы демонстрирует знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при подборе примеров, оценка составляет *50-69 баллов*.

Ответ на билет для зачета засчитывается на *базовом* уровне, если студент знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, корректно приводит примеры, оценка составляет *70-86 баллов*.

Ответ на билет для зачета засчитывается на *продвинутом* уровне, если обучающийся усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет увязывать теорию с практикой, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал разнообразных литературных источников, оценка составляет *87-100 баллов*.

3 Шкала оценки

Зачет считается сданным, если средний балл по всем заданиям билета составляет не менее 50 баллов (по 100 балльной шкале).

В общей оценке по дисциплине баллы за зачет учитываются в

соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

Для этого оценка, полученная за зачет, переводится из 100-балльной шкалы в 20-балльную (коэффициент учета баллов 0,2). Минимальное количество баллов за ответ на билет - 10, данное пороговое значение позволяет сформировать итоговую оценку за зачет.

Итоговая оценка формируется по суммарному рейтингу студента (сумма баллов за работу в семестре, РГЗ и ответ на зачете).

Соответствие оценок

Диапазон баллов рейтинга	Оценка ECTS	Традиционная шкала оценки
97 – 100	A+	Зачтено
93 – 96	A	
90 – 92	A-	
88 – 89	B+	
83 – 86	B	
80 – 82	B-	
77 – 79	C+	
73 – 76	C	
70 – 72	C-	
67 – 69	D+	
63 – 66	D	
60 – 62	D-	
50 – 59	E	
25-49	FX	Незачтено
0-24	F	

4 Вопросы к зачету по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»

1. Кросс-культурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи.
2. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента.
3. Кросс-культурный шок и способы его преодоления.

4. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.
5. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни.
6. Системы ценностей в национальных культурах.
7. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений.
8. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения.
9. Культурные различия и этика.
10. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.
11. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.
12. Базовые критерии межкультурных различий по Г.Хофстеда.
13. Теория «Z» по У. Оучи.
14. Базовые критерии межкультурных различий по Ф. Тромпенаарсу.
15. Культурный профиль страны.
16. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.
17. Высоко - и низкоконтекстуальные культуры.
18. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
19. Условия эффективной межкультурной коммуникации.
20. Влияние культуры на процесс переговоров
21. Модели ведения переговоров.
22. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие.
23. Классификационные критерии корпоративных культур.
24. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур.
25. Значимость труда в различных бизнес-культурах.
26. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.
27. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных

странах.

28. Национальные модели лидерства.

29. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.

30. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.

31. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.

32. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.

33. Культурная чувствительность и кросс-культурная компетентность.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»
Кафедра менеджмента

**Паспорт
расчетно-графического задания (работы)**

по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент», 4 семестр

1. Методика оценки

В рамках расчетно-графического задания (работы) по дисциплине обучающиеся должны провести сплошное кросс-культурное обследование студентов своей группы, результаты которого будут являться одним из базовых информационных источников для раскрытия темы РГЗ.

Расчетно-графическое задание (РГЗ) является самостоятельным исследовательским проектом студентов.

Цели выполнения РГЗ:

- 1) систематизация, углубление и закрепление теоретических знаний по дисциплине "Кросс-культурный менеджмент";
- 2) формирование навыков проведения самостоятельного исследования;
- 3) выработка навыков работы в группе.

При выполнении расчетно-графического задания студенты должны провести анализ объекта исследования, выбрать и обосновать диагностические признаки и параметры, разработать инструментарий диагностики.

Выполнение РГЗ включает: изучение литературы по теме РГЗ (включая методику выполнения), организацию анкетирования, обработку анкет, выполнение расчетов в соответствии с методическими рекомендациями, анализ полученных результатов, выработку рекомендаций, оформление РГЗ,

публичное обсуждение полученных результатов.

Организация выполнения расчетно-графического задания:

1. Учебная группа разбивается на мини-группы, каждая из которых выполняет расчетно-графическое задание по одной из тем приведенных в разделе 4.

Численность мини-группы - 3-4 человека. Формирование групп осуществляется самостоятельно студентами.

2. В каждой группе выбирается лидер, в задачу которого входит организация работы внутри группы по проведению тестирования учебной группы в целом, обработке и анализу заполненных опросных листов, подготовке итогового отчета.

3. Проведение сплошного обследования студентов группы.

4. Анализ полученных результатов и подготовка отчета о культурных особенностях студенческой группы по одному из кросс-культурных аспектов менеджмента в соответствии с темой.

Обязательные структурные части РГЗ соответствуют заданию:

1. *Титульный лист* (с указанием образовательного учреждения, темы работы, имени, отчества и фамилии автора, учебной группы), выполняется в двух экземплярах (после рецензирования один экземпляр остается в работе у преподавателя, второй выдается студенту для формирования портфолио в личном кабинете);

2. *Содержание* (с указанием разделов - глав, параграфов, страниц),

3. *Введение* (формулируется тема, определяется проблема, обосновывается ее актуальность, ставятся цели и задачи исследования);

4. *Основная часть* (содержание основной части (15-20 стр.) должно соответствовать теме работы и полностью ее раскрывать, включает в себя теоретическую и практическую составляющие, которые оформляются в виде разделов (глав, параграфов));

а. В теоретической части излагается содержание основных

категорий, понятий и явлений, исследуемых в работе. Описывается базовая теория межстрановых культурных различий, на основании которой выполняется анализ. Подробно описывается содержание исследуемого(-ых) параметра(-ов) и анализируются факторы, определяющие его (их) как культурно-институциональное измерение, раскрываются особенности проявления в деловых культурах. В завершении теоретической части отчета приводятся общие рекомендации по выработке менеджерами управленческих решений для деловых культур с различными значениями исследуемого параметра (-ов).

- в. В практической части работы приводятся: особенности организации работы по выполнению РГЗ, содержание работ, выполненных каждым участником группы, результаты, полученные по итогам выполнения конкретного варианта РГЗ в соответствии с данными методическими указаниями, рекомендации. В частности, должны быть отражены: состав мини-группы, выполнявшей данное РГЗ - фамилия, И.О. студента, номер учебной группы; содержание конкретно выполненных каждым студентом работ – количество опрошенных, количество обработанных и проанализированных анкет; другие функции и работы, выполнявшиеся участниками мини-группы – обобщение первичного материала, написание текста отчета, формирование иллюстративного материала (построение таблиц, диаграмм, графиков, рисунков, схем), компьютерная подготовка отчета, формирование презентации и т.д.; содержание и методику исследования (изложены в каждом варианте РГЗ); развернутое и подробное описание результатов исследования в соответствии требования раздела 1 настоящих

методических указаний, а также приведенных в каждом варианте РГЗ; в заключение практической части должны быть даны рекомендации относительно особенностей менеджмента организацией, характеризующейся выявленными в процессе исследования культурными особенностями.

5. *Заключение* (основные выводы относительно полученных результатов в соответствии с целями и задачами, сформулированными во введении);

6. *Список использованной литературы, который включает:*

- использованную литературу,
- нормативные правовые акты, регулирующие сферу общественных отношений, рассматриваемую в эссе (при необходимости),
- электронные ресурсы.

При подготовке работы, кроме материалов лекций и учебной литературы, должны использоваться первоисточники, монографии, статьи по тематике расчетно-графического задания, интернет-ресурсы и др. Раскрытие темы и выводы должны основываться (подтверждаться) на результатах современных исследований влияния кросс-культурных и институциональных факторов на практику менеджмента.

7. *Приложения* (заполненные опросные листы, вспомогательные материалы, документы и др).

Выполнение РГЗ включает в себя следующие этапы:

- 1) формирование подгрупп;
- 2) выбор темы;
- 3) определение лидера мини-группы;
- 4) подбор литературных, методических, нормативных источников;
- 5) подбор инструментария исследования;
- 6) написание и оформление работы;
- 7) защита РГЗ.

Требования к оформлению РГЗ:

Работа представляется в виде отредактированной сброшюрованной рукописи на стандартных листах белой бумаги размером 21x30 см (формат А4). Текст располагается на одной стороне стандартного листа.

Текст РГЗ выполняется в редакторе MS Word, в режиме Times New Roman, межстрочный полуторный интервал, размер шрифта 14, выравнивание по ширине. Не допускаются интервалы между абзацами. Размер полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Красная строка – 1,25 см. Нумерация страниц должна быть сквозной. Номер проставляется арабскими цифрами внизу по центру страницы. На титульном листе, содержании номера страниц не проставляются.

Каждый раздел (при их наличии), а также введение, заключение, список литературы и приложения начинаются с новой страницы.

Выполнение схем, графиков, диаграмм, таблиц должно быть четким, представлено с объяснениями и последовательно пронумеровано. Авторы могут выбрать свой стиль оформления таблиц, но он должен быть единым на протяжении всей работы.

Титульный лист - стандартный титульный лист, используемый в НГТУ.

Заголовки нумеруются иерархически. Номер помещается перед названием, после каждой группы цифр ставится точка, например:

При использовании цитат, табличного и цифрового материала из литературных и электронных источников в отчете должны приводиться библиографические ссылки на эти источники (с указанием страниц, где это возможно).

Объем РГЗ – 20 - 25 страниц.

Оцениваемые позиции:

I. При выполнении РГЗ студенты должны продемонстрировать:

- 1) знание и понимание сущности проблемы, умение четко формулировать проблемы и ставить задачи,
- 2) владение понятийным аппаратом,

- 3) владение навыками работы с научной и учебной литературой (анализ, систематизация и классификация, обобщение излагаемых в них позиций авторов по существу темы работы),
- 4) навыки обработки и анализа массивов первичной информации, проведения сравнительного анализа,
- 5) умение обобщать, делать обоснованные выводы и формулировать предложения.

II. Требования к оформлению РГЗ:

- 1) изложенный в отчете материал должен раскрывать тему РГЗ,
- 2) отчет должен быть логически грамотно выстроен,
- 3) сделанные в отчете выводы и предложения должны быть обоснованы и убедительно аргументированы,
- 4) отчет должен быть достаточно иллюстрирован табличным и графическим материалом (графиками, диаграммами, рисунками),
- 5) стиль изложения материала отчета должен быть профессиональным, формулировки краткими, точными, ясными,
- 6) в тексте обязательно должны содержаться ссылки на использованные литературные и интернет-источники,
- 7) отчет должен быть грамотно оформлен.

III. Защита отчета по РГЗ:

Отчет по РГЗ должен быть сдан преподавателю не позднее, чем за 14 календарных дней до начала зачетной недели. Преподаватель знакомится с работой, определяет соответствие требованиям к отчету, дает отзыв и допускает к защите. При несоблюдении студентами требований, предъявляемых настоящими методическими указаниями к отчету по РГЗ (раскрытию темы, профессиональному уровню изложения материала, стилю изложения, доказательности и обоснованности сделанных выводов, аккуратности и правильности оформления отчета), преподаватель возвращает работу для доработки/переработки и устранения недостатков. Допуск к защите отчета фиксируется преподавателем на титульном листе с указанием

даты допуска.

Защита отчета по РГЗ осуществляется публично. Сообщение по итогам выполнения исследования осуществляет лидер мини-группы. Члены группы дополняют сообщение, отвечают на вопросы преподавателя и других студентов учебной группы, присутствующих на защите РГЗ.

Студенты, не защитившие отчет по РГЗ в установленные преподавателем сроки и набравшие менее 50% баллов, выставляемых в соответствии с балльно-рейтинговой системой ECTS за РГЗ, к зачету по дисциплине не допускаются.

2. Критерии оценки

Работа считается *не выполненной*, студент не выполнил или выполнил неправильно задания расчетно-графической работы, ответил на контрольные вопросы с существенными ошибками или не ответил на контрольные вопросы, оценка составляет 0 – 49 баллов.

Работа считается выполненной на *пороговом уровне*, если все задания расчетно-графической работы выполнены с существенными замечаниями, студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями, оценка составляет 50-70 баллов.

Работа считается выполненной на *базовом уровне*, если выполнены все задания работы с незначительными замечаниями, студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями, оценка составляет 71-86 баллов.

Работа считается выполненной на *продвинутом уровне*, если достигнуты все поставленные цели работы, студент четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, оценка составляет 87 – 100 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за расчетно-графическое задание учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины. Для этого оценка, полученная за расчетно-графическое задание, переводится из 100-балльной шкалы в 30-балльную (коэффициент учета баллов 0,3).

РГЗ считается выполненным, если после перевода оценки за эссе получено не менее 15 баллов (по 30 балльной шкале).

4. Примерный перечень тем РГЗ(Р)

Вариант 1.

1.1. Теория базовых и инструментальных ценностей М. Рокича и ее использование в практике менеджмента.

1.2. Оценка ценностных ориентаций по методике М. Рокича.

Вариант 2.

2.1. Классификация деловых культур по Р. Льюису.

2.2. Оценка типа культуры по классификации Р. Льюиса.

Вариант 3.

3.1. Модель культуры Г. Хофстеда и ее применение как эффективного управленческого инструмента.

3.2. Оценка фактора культурных особенностей "дистанция власти".

Вариант 4.

4.1. Модель культуры Г. Хофстеда и ее применение как эффективного управленческого инструмента.

4.2. Оценка норм индивидуального и коллективного поведения.

Вариант 5.

5.1. Модель культуры Г. Хофстеда и ее применение как эффективного управленческого инструмента.

5.2. Оценка фактора культурных особенностей "мужественность-

женственность "

Вариант 6.

6.1. Модель культуры Г. Хофстеда и ее применение как эффективного управленческого инструмента.

6.2. Оценка фактора культурных особенностей "избегание неопределенности"

Вариант 7.

7.1. Модель культуры Г. Хофстеда и ее применение как эффективного управленческого инструмента.

7.2. Оценка фактора культурных особенностей "долгосрочная – краткосрочная ориентация"

Вариант 8.

8.1. Модель кросс-культурного измерения ценностей Ф. Тромпенаарса и ее применение для эффективного ведения бизнеса в разных странах.

8.2. Оценка выраженности самоконтроля в эмоциональной сфере, деятельности, поведении (социальный самоконтроль).