

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Московский областной филиал
Факультет экономики и менеджмента

(наименование факультета)

Кафедра менеджмента

(наименование кафедры)

***Задания
для самостоятельной работы студентов***

Основы кросскультурного менеджмента
(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

Осн кросск мен.

(сокращенное наименование дисциплины)

по направлению подготовки

38.04.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки)

Экономика и управление организацией

направленность (профиль)

Бакалавр

квалификация

Заочная

форма обучения

Год набора – 2018 г.

Красногорск, 2020 г.

Автор-составитель:

к.психол.н., заведующий кафедрой менеджмента Выпряжкина И.Б.
(ученое звание, ученая степень, должность) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой:

к.психол.н., доцент Выпряжкина И.Б.
(ученое звание, ученая степень, должность) (Ф.И.О.)

Задание 1.

1.1. Цель и содержание задания

*Цель задания*¹: приобретение навыков анализа деловой корпоративной культуры с позиции кросскультурных особенностей.

Содержание задания.

- Проведите анализ деловой корпоративной культуры крупного предприятия (российского или зарубежного) с позиции кросскультурных особенностей, используя типологию Хофстеде.
- Для анализа ознакомьтесь с Корпоративным кодексом, Правилами поведения, Этическим кодексом и другими документами, характеризующими корпоративную культуру предприятия.
- Оформить в виде презентации.

1.2. Методические рекомендации для выполнения задания

Понятие культуры в кросскультурном менеджменте

«Понятие «культура» отличается необыкновенной сложностью; легче определить понятие «наука», «искусство», «быт»;

культура — цельность, органическое соединение многих сторон человеческой деятельности;

проблемы культуры в собственном смысле возникают уже тогда, когда сорганизованы: быт, искусство, наука, личность и общество;

культура есть стиль жизни, и в этом стиле она есть творчество самой жизни, но не бессознательное, а - осознанное;

культура определяется ростом человеческого самосознания;

-она есть рассказ о росте нашего „Я“;

-она - индивидуальна и универсальна одновременно;

-она предполагает пересечение индивидуума и универсального;

-пересечение это есть наше «Я»;

-единственно данная нам интуиция;

-культура всегда есть культура какого-то «Я».

поэт Серебряного века **Андрей Белый**

Типы корпоративных культур Модель культуры Герта Хофстеде

Четыре параметра для измерения и сопоставления национальных культур:

¹ Цель задания соответствует результатам изучения дисциплины (знания, умения, навыки), представленным в рабочей программе

- дистанция власти,
- избегание неопределенности,
- соотношение мужественности и женственности,
- соотношение индивидуализма и коллективизма.

Дистанция власти - степень готовности общества или социальной группы принимать неравенство распределения власти во взаимоотношениях.

Организационные культуры проверяются на высокий и низкий уровень дистанции власти по следующим параметрам:

- **Частота выражения подчиненными своего несогласия.**

Низкая – в странах с высоким уровнем дистанции власти, и высокая – в странах с низким уровнем власти.

- **Предпочитаемый стиль управления.**

Культуры с высокой дистанцией власти терпимо относятся к авторитарному стилю управления.

- **Восприятие неравенства.**

В более демократичных культурах речь идет о неравенстве ролей до конца рабочего дня. В культурах авторитарных невозможно равенство начальника и сотрудника и после окончания рабочего дня.

- **Отношение к руководителям.**

В странах с низким уровнем дистанции подчиненные рассматривают руководителей, как людей, временно берущих руководство в свои руки.

- **Доступность руководства.**

В странах с высоким уровнем дистанции руководство практически недоступно.

- **Отношение к праву.**

В странах с высоким уровнем дистанции приоритет начальника главенствует над правами работника.

- **Структура организации.**

Многоуровневая структура со стремлением к централизации – в странах с преобладающей дистанцией власти и горизонтальная, стремящаяся к децентрализации – в странах с низким уровнем дистанции.

- **Дифференциация заработной платы.**

Существенная разница в окладах в странах с высоким уровнем дистанции, небольшая – в странах с низким уровнем.

- **Статус рабочих и служащих.**

«Белые воротнички» обладают более высоким статусом по сравнению с «синими воротничками» в культурах с высокой дистанцией власти, и равными статусами в культурах с низкой дистанцией власти.

Дистанция власти наиболее высока в восточных культурах. Противоположные им культуры - это Северная Европа, Англия и США. В России и странах СНГ также отмечается высокая дистанция власти.

Соотношение мужественности и женственности

- **Мужественность (masculinity)** — приверженность таким ценностям,

как героизм, упорство в достижении цели, стремление к рекордам, материальный успех и т.д.

- **Женственность** (femininity) — приверженность таким ценностям,

как выстраивание ровных отношений, склонность к компромиссам, скромность, заботе о ближнем, уюту, и т.п.

- Россия - страна с преобладанием мужественной культуры. К странам с мужественной культурой также относятся США, Германия, Швейцария, Англия и многие другие страны.

- **Мужественность** (masculinity) — приверженность таким ценностям,

как героизм, упорство в достижении цели, стремление к рекордам, материальный успех и т.д.

- **Женственность** (femininity) — приверженность таким ценностям,

как выстраивание ровных отношений, склонность к компромиссам, скромность, заботе о ближнем, уюту, и т.п.

- Россия - страна с преобладанием мужественной культуры. К странам с мужественной культурой также относятся США, Германия, Швейцария, Англия и многие другие страны.

Характеристики, присущие "мужественным" странам:

- Карьера и материальное благополучие являются основными показателями успеха.
- Настоящими мужчинами называют людей амбициозных, решительных и жестких.
- Акцент, даже среди друзей, делается на соревновательность и высокие результаты.
- Жизнь во имя работы.
- Хороший руководитель должен не советоваться с коллективом, а решать вопросы самостоятельно.
- Основной метод разрешения конфликтов — силовой.
- Женщина — политический деятель или крупный менеджер - редкость.

Примером женственной культуры, сохранившей существенные элементы неравенства между полами, является Япония.

К наиболее женственным традиционно относят культуры скандинавских стран, Дании и Голландии.

Отношение к неопределенности

Одним деловым культурам свойственно стремление максимально избегать неопределенности: например, расписать роли и функции работников, договориться о жестком графике работы, выполнения обязательств и должностных инструкций.

Другим — вести бизнес с наименьшим количеством формальных ограничений.

Характеристики стран с высокой степенью избегания неопределенности:

- Жители негативно настроены по отношению к структурам власти.
- Часты проявления национализма, раздраженность по отношению к национальным меньшинствам.
- Большая часть населения с недоверием относится к молодежи.
- Существуют неписанные правила, которые связывают продвижение по службе с возрастом.
- Люди склонны более полагаться на мнение специалистов и экспертов, чем на здравый смысл и житейский опыт.
- Переход на другую работу или переезд на новое место - серьезное событие, требующее большой концентрации психологических усилий.

К странам с **высокой степенью избегания неопределенности** относят Германию, Бельгию, Австрию, Швейцарию, страны Южной и Западной Европы.

Культуры с **низкой степенью избегания неопределенности** исходят из того, что всего предугадать нельзя. Детальным контрактам предпочитают договоренности с возможностью корректировки по ходу развития событий. Все, что не запрещено, здесь считается разрешенным.

В целом здесь господствует подход, некогда сформулированный Наполеоном: "Сначала ввяжемся в бой, там посмотрим!".

К странам с **низкой степенью избегания неопределенности** относятся Англия, скандинавские страны (кроме Финляндии), Дания, США.

Деловая культура России и стран СНГ имеет среднюю степень избегания неопределенности. Аналитики отмечают, что для молодого поколения русских предпринимателей (20 - 30 лет) степень избегания неопределенности существенно понижается.

Соотношение индивидуализма и коллективизма

Коллективизм – система ценностей, в которой человек воспринимает себя прежде всего как часть группы, а затем как отдельную личность.

Индивидуализм – в системе ценностей личность на первом месте.

Характеристики стран с высокой степенью **индивидуализма**:

- Сотрудники откровенно высказывают критические замечания своим коллегам;
- Найм и продвижение по службе связаны только с достоинствами данной личности;
- Управление ориентировано на личность, а не на группу.
- Каждый ориентируется на личный успех и карьеру.
- Общество отличает высокий жизненный уровень.
- Средний класс составляет солидную прослойку.
- Высокий уровень свободы печати.

(США, северные страны Европы)

В коллективистских культурах:

-Человека с раннего детства приучают к мысли, что интересы коллектива всегда выше личных,

-Чувства и стремления индивидуума вторичны по сравнению с общественным благом.

(Япония, Испания, Португалия, Греция, Восточные общества)

1.3. Учебная литература, ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет» и иные источники, рекомендуемые для выполнения задания

1. Мясоедов С.П. Основы кросс-культурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран. – М.: Дело, 2016, 257 с.

2. Ставропольский, Ю. В. Кросс-культурная психология [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов фак. "Психология". - Саратов:, 2010. [URL: http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/70.pdf](http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/70.pdf)

3. Владимирова И. Г. Международный менеджмент [Текст] : учебник / И. Г. Владимирова. - Москва: Кнорус, 2011. - 437 с.

4. Кузьмина Т. И. Международный менеджмент. Управление в международных компаниях [Текст] : учеб. по специальности "Менеджмент организации" / Т. И. Кузьмина. - Москва : ИД ФБК-ПРЕСС, 2010. - 239 с.

5. Почебут Л. Г.. Кросс-культурная и этническая психология [Текст] : учеб. пособие / Л. Г. Почебут. - Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 334 с.

Интернет-ресурсы, справочные системы:

1. http://www.elitarium.ru/2008/08/04/mezhkulturnye_razlichija.html - А.Е.Лузин «Межкультурные различия и способы адаптации к ним»

2. http://www.elitarium.ru/2005/09/01/cherty_zapadnoj_i_vostochnoj_bizneskultury_v_rossijskoj_dejstvitelnosti.html - Р.Я Вакуленко «Черты западной и восточной бизнес-культур в российской действительности»

3. http://www.elitarium.ru/2007/10/22/variacii_v_kommunikacijakh.html - И.В.Алёшина «Культурные вариации в вербальных и невербальных коммуникациях»

4. http://www.elitarium.ru/2005/12/14/zapadnaja_i_vostochnaja_delovye_kultury.html И.В.Алёшина «Западная и восточная деловые культуры»

5. http://www.elitarium.ru/2005/02/16/russkie_i_inostrancy.html - С.И.Сметанин «Русские и иностранцы»

6. http://www.elitarium.ru/2004/05/27/tri_osobennosti_rossijskogo_mentaliteta.html - Е.А.Жданова «Три особенности российского менталитета»

7. http://www.elitarium.ru/2004/05/06/russkie_stereotipy_tradicii_i_mentalnost.html - А.В.Сергеева «Русские стереотипы, традиции и ментальность»

Задание 2.

2.1. Цель и содержание задания

Цель задания²: приобретение навыков поведения в кросскультурной среде.

Содержание задания.

Какое Вы примете решение в каждой ситуации

Практико-ориентированное задание 1:

Опоздавшие гости

Вы работаете в одной из стран средиземноморского побережья и приглашаете на ужин своего коллегу из числа местных жителей с семьей. Ужин готов к семи часам, однако ваши гости приезжают только к девяти. Все блюда выглядят уже неаппетитно. Вы решаете, что предпринять.

А. Вы ничего не говорите и угощаете гостей, дополнительно украсив заветренные блюда.

Б. Вы раздражены и объясняете своим гостям, почему блюда выглядят неаппетитно: вы ведь ожидали их к семи вечера, а не к девяти.

В. Вы угощаете гостей легкими закусками и напитками. Вы говорите, что вы «сожгли» мясо и что вам очень жаль, и предлагаете всем пойти поужинать в вашем любимом ресторане.

Практико-ориентированное задание 2:

Фотосъемка

Вы хотите сфотографировать незнакомого ребенка, достаете фотоаппарат, однако в тот момент, когда вы готовы нажать кнопку, какой-то старик с криками набрасывается на вас.

А. После некоторого колебания вы решаете не фотографировать этого ребенка и оглядываетесь в поисках другого объекта для съемки.

Б. Вы осознаете, что старик не хочет, чтобы вы сделали этот снимок. Вы не понимаете причину, однако приносите извинения и убираете фотоаппарат.

В. Вы ловите момент, когда старик на вас не смотрит, и делаете этот снимок.

Практико-ориентированное задание 3:

Свидание (М)

Вы проводите вечер с девушкой из другой страны. Все идет прекрасно, и вы думаете, что нравитесь ей. Однако, когда вы на прощание пытаетесь ее

² Цель задания соответствует результатам изучения дисциплины (знания, умения, навыки), представленным в рабочей программе

поцеловать, она отталкивает вас и бежит домой, громко захлопнув за собой дверь.

А. Вы предполагаете, что она холодна и настроена против россиян (или против европейцев).

Б. Вы осознаете, что поцелуй на первом свидании, должно быть, противоречит местному обычаю, но вы планируете позвонить ей на следующий день, извиниться и попросить о следующем свидании.

В. Вы предполагаете, что допустили промах и вечер попросту не доставил ей такого удовольствия, как вам.

Практико-ориентированное задание 4:

Незамужняя женщина-руководитель (Ж)

Вы находитесь в командировке в африканской стране, где являетесь одним из руководителей проекта. Будучи руководителем, вы регулярно даете поручения своим подчиненным. Все идет нормально, пока один из них не узнает, что вы не замужем. С этих пор ваши поручения перестают выполняться с большой неохотой.

А. Для вас это пустяки. Просто вы станете более строго контролировать их исполнение и будете подробно и жестко объяснять суть поручения.

Б. Вы раздражены подобным предубеждением к женщине, но стараетесь обеспечить подтверждение ваших распоряжений руководителем-мужчиной.

В. Вы стараетесь узнать у ваших подчиненных, почему поручения не исполняются. Возможно, это происходит потому, что вы делаете что-либо не так?

Г. Вы предполагаете, что незамужнее положение может являться тому причиной. Вы начинаете носить обручальное кольцо.

Практико-ориентированное задание 5:

Приглашение на танец

На вечеринке в доме, у хозяина которого гостите, вы наблюдаете за исполнением местных танцев. Внезапно хозяин дома берет вас за руку и просит присоединиться к танцующим.

А. Вы неохотно встаете, напряженно исполняете несколько движений, чтобы ему угодить, и вскоре возвращаетесь на свое место.

Б. Вы отрицательно качаете головой, потому что не хотите из себя делать посмешище.

В. Вы рады, что вас попросили принять участие в танцах, и, хотя у вас не очень хорошо получается, вы стараетесь выполнить все движения и не покидаете круг и в следующем танце.

Практико-ориентированное задание 6:

Разговор с незнакомцем

Находясь за границей, вы садитесь в автобус, занимаете свое место, и сосед (одного с вами пола) улыбается вам.

А. Вы улыбаетесь, киваете и здороваетесь с ним (с ней). Вы стараетесь завязать разговор на его (ее) родном языке, хотя и осознаете, что ваш словарный запас чрезвычайно ограничен.

Б. Вы улыбаетесь ему (ей) в ответ и молча киваете, надеясь что попутчик (попутчица) не захочет завязывать с вами беседу.

В. Вы отводите взгляд, притворяясь, что не хотите вступать с ним (ней) в беседу.

Практико-ориентированное задание 7:

Нищие

Вы находитесь в одном из городов Азии. У входа в ресторан, в котором собираетесь пообедать, сидит бедно одетая старуха. Она протягивает руку, прося подаяния.

А. Вы кладете монету в ее руку, смотрите на нее и желаете ей всего доброго.

Б. Вы не обращаете внимания на ее просьбу и входите в ресторан. Если вы хоть раз дадите здесь деньги нищему, они будут постоянно досаждают.

В. Вы кладете монетку в ее руку и быстро входите в ресторан, не взглянув на нее.

Практико-ориентированное задание 8:

Помощница по хозяйству

Вы находитесь в развивающейся стране со своим партнером. В отличие от вас у партнера есть домработница. Вы узнаете, что и ваши соотечественники и местные жители полагают, что вам необходимо нанять, по крайней мере, одну служанку для готовки и уборки.

А. Вы не хотите подражать колониальным манерам. Кроме того, вы бы испытывали неудобство, впустив незнакомую женщину в свой дом. Вы решаете не нанимать служанку.

Б. Вы нанимаете женщину-служанку (хотя и без нее вы бы великолепно обошлись), так как работа на иностранцев – важный источник дохода для местного населения.

В. Вы идете на компромисс и нанимаете женщину для выполнения работы только по утрам.

1. Культуры универсальных и культуры частных истин

-**Культура универсальных истин** основана на **правилах**. Это значит, что все законы и правила одинаковы для всех, не должно быть исключений, потому что исключения ослабляют правила.

-В **культуре частных истин** правила нужно соблюдать в зависимости от конкретных условий и отношений между людьми, т. е. существуют **частные правила и законы**. Во главу угла ставятся отношения, а не закон.

К культуре **универсальных истин** относятся Североевропейские страны и страны Северной Америки.

К культуре **частных истин** принадлежат страны Азии и Латинской Америки, ЮгоЗападная Европа, а также Россия.

В **деловой сфере** 4 аспекта, по которым культура универсальных истин отличается от культуры частных истин:

- отношение к договору,
- отношение ко времени,
- роль руководителя,
 - оценка труда и система вознаграждений.

2. Культуры коллективизма и культуры индивидуализма

-В обществе с высоким показателем **коллективизма** человек ориентируется на общие цели и достижения.

-При доминировании **индивидуализма** интересы личности ставятся выше интересов группы.

3. Культуры эмоционально вовлеченные и эмоционально нейтральные

К **эмоционально нейтральным** странам относят Японию, Эфиопию, Китай, Скандинавию, страны Юго-Восточной Азии.

Страны Востока, Латинской Америки и южной части Европы – это страны **эмоционального типа культуры**.

Промежуточное положение занимают Англия, США, Германия, Швейцария и некоторые другие страны.

Краткие характеристики нейтральных культур:

- Не хотят раскрывать свои мысли и чувства;
- Напряжение можно определить случайно, по выражению лица или по поведению;
- Большой частью скрывааемые эмоции могут внезапно прорваться.
- Сдержанное выступление вызывает восхищение;
- Телесные касания, жестикуляция или выразительная мимика – под запретом.
- Голос собеседника часто монотонен.

Краткие характеристики эмоциональных культур:

- Словесное и бессловесное раскрытие мыслей и чувств;

- Темпераментный обмен эмоциями;
- Темпераментное, живое, выразительное поведение вызывает восхищение;
- Телесные прикосновения, жестикуляция или выразительная мимика – обычная практика;
- Голос собеседника часто наполнен драматическими интонациями.

4. Культуры низкоконтекстные и культуры высококонтекстные

-В **высококонтекстных культурах** частная жизнь и публичная жизнь тесно связаны между собой. Здесь нет четкого разделения, все увязано со всем: и работа, и личные отношения, и бизнес, и совместные интересы, и общие знакомые и т. п. Статус и репутация распространяются на все сферы жизни.

-Представители **низкоконтекстного типа культуры** не просто разделяют частную жизнь (которая касается только самого человека) от общественной, но и рассматривают каждый сектор своей жизни отдельно. Причем статус и репутация не распространяются автоматически на все сферы жизни.

К странам низкоконтекстной культуры относят: Северную Америку, Голландию, Скандинавские страны, Германию и т. д.

К высококонтекстным культурам относят: страны Востока, Азии, Южной и ЮгоЗападной Европы.

5. Культуры, ориентированные на социальное происхождение, и культуры, ориентированные на заслуги

На статус человека могут оказывать влияние такие факторы, как:

возраст, пол, связи (принадлежность к определенной социальной группе), отношение родства, образование и профессия.

Социологи различают **предписанный и достигаемый статус**.

В первом случае общество приписывает индивиду статус автоматически, независимо от самого человека, во втором случае статус определяется в зависимости от собственных усилий и заслуг человека.

В зависимости от того, как определяется статус человека в обществе, различают **культуры, ориентированные на заслуги, и культуры, ориентированные на социальное происхождение**.

2.3. Учебная литература, ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет» и иные источники, рекомендуемые для выполнения задания

1. Мясоедов С.П. Основы кросс-культурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран. – М.: Дело, 2016, 257 с.

2. Ставропольский, Ю. В. Кросс-культурная психология [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов фак. "Психология". - Саратов:, 2010.

[URL:http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/70.pdf](http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/70.pdf)

3.Владимирова И. Г. Международный менеджмент [Текст] : учебник / И. Г. Владимирова. - Москва: Кнорус, 2011. - 437 с.

4.Кузьмина Т. И. Международный менеджмент. Управление в международных компаниях [Текст] : учеб. по специальности "Менеджмент организации" / Т. И. Кузьмина. - Москва : ИД ФБК-ПРЕСС, 2010. - 239 с.

5.Почебут Л. Г.. Кросс-культурная и этническая психология [Текст] : учеб. пособие / Л. Г. Почебут. - Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 334 с.

Интернет-ресурсы, справочные системы:

1. http://www.elitarium.ru/2008/08/04/mezhkulturnye_razlichija.html - А.Е.Лузин «Межкультурные различия и способы адаптации к ним»
2. http://www.elitarium.ru/2005/09/01/cherty_zapadnoj_i_vostochnoj_bizneskulturn_v_rossijskoj_dejstvitenosti.html - Р.Я Вакуленко «Черты западной и восточной бизнес-культур в российской действительности»
3. http://www.elitarium.ru/2007/10/22/variacion_v_kommunikacijakh.html - И.В.Алёшина «Культурные вариации в вербальных и невербальных коммуникациях»
4. http://www.elitarium.ru/2005/12/14/zapadnaja_i_vostochnaja_delovye_kultury.html И.В.Алёшина «Западная и восточная деловые культуры»
5. http://www.elitarium.ru/2005/02/16/russkie_i_inostrancy.html - С.И.Сметанин «Русские и иностранцы»
6. http://www.elitarium.ru/2004/05/27/tri_osobnosti_rossijskogo_mentaliteta.html - Е.А.Жданова «Три особенности российского менталитета»
7. http://www.elitarium.ru/2004/05/06/russkie_stereotipy_tradicii_i_mentalnost.html - А.В.Сергеева «Русские стереотипы, традиции и ментальность»

Задание 3.

3.1. Цель и содержание задания

*Цель задания*³: приобретение навыков анализа национальных особенностей в менеджменте

Содержание задания.

Практико-ориентированное задание:

Подготовьте эссе на одну из тем:

- Национальные особенности рекламного менеджмента (на примере одной или нескольких стран).
- Национальные особенности поведения потребителей (на примере конкретных стран).
- Национальные особенности тайм-менеджмента (на примере конкретных стран).
- Национальные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами.

3.2. Методические рекомендации для выполнения задания

Национальная деловая культура существенно влияет на различные аспекты жизнедеятельности организации - на подходах к руководству и отношению к власти, стиль ведения переговоров, восприятие и исполнение законов, планирование, формы и методы осуществления контроля, личные и групповые отношения людей и т.д. Большое количество существующих в разных странах национальных деловых культур, растущая открытость рынков, глобализационные тенденции в мировой экономике вызывают необходимость разноаспектного исследования и учета в практической деятельности кросскультурной специфики ведения бизнеса.

Знание систем ценностей, поведенческих моделей и стереотипов, понимание национальных и интернациональных особенностей поведения людей в разных странах существенно повышают эффективность управления, дают возможность достичь взаимопонимания во время деловых встреч и переговоров, разрешить конфликтные ситуации и предотвратить возникновение новых. Именно поэтому управление фирмой, которое происходит на границе двух и более различных культур, вызывает значительный интерес и среди ученых, и среди практиков и выделяется сегодня в отдельную отрасль международного менеджмента - кросскультурный менеджмент.

Кросскультурный менеджмент - это управление отношениями, возникающими на границе национальных и организационных культур, исследования причин межкультурных конфликтов и их нейтрализация,

³ Цель задания соответствует результатам изучения дисциплины (знания, умения, навыки), представленным в рабочей программе

выяснение и использование при управлении организацией закономерностей поведения, свойственных национальной деловой культуре.

Эффективный кросскультурный менеджмент означает совместное с представителями других культур ведения бизнеса, основанное на признании и уважении кросскультурных различий и формировании общей корпоративной системы ценностей, которые бы воспринимались и признавались каждым членом многонационального коллектива. Речь идет о формировании специфической корпоративной культуры, которая возникала и базе национальных деловых культур, гармонично сочетала в себе отдельные аспекты культуры каждой нации, но не повторяла полностью ни одной из них.

Под национальной культурой мы понимаем устойчивую совокупность ценностей, убеждений, норм, традиций и стереотипов, принятых в данной стране и усвоенных личностью.

Культура - многоаспектное явление. Она имеет несколько уровней и обуславливает психологию, сознание и поведение человека.

Культурная обусловленность достигается при влиянии культуры на человека на разных уровнях: семьи, социальной группы, географического региона, профессионального и национального окружения. Результатом воздействия является формирование национального характера и менталитета, которые определяют специфичность систем организации и управления бизнесом в той или иной стране.

Культура - системная, разноплановая категория, которая включает в себя экономическую, правовую, политическую, деловую и прочие виды (подсистемы) культуры. Предметом кросскультурного и международного менеджмента является прежде деловая культура.

Деловая культура - это система формальных и неформальных правил и норм поведения, обычаев, традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников, стиля руководства и т.д. в организационных структурах различных уровней. Национальная деловая культура включает нормы и традиции деловой этики, нормативы и правила делового этикета и протокола. Она всегда отражает нормы, ценности и правила, присущие данной национальной культуре.

3.3. Учебная литература, ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет» и иные источники, рекомендуемые для выполнения задания

1. Мясоедов С.П. Основы кросс-культурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран. – М.: Дело, 2016, 257 с.
2. Ставропольский, Ю. В. Кросс-культурная психология [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов фак. "Психология". - Саратов:, 2010. [URL: http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/70.pdf](http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/70.pdf)
3. Владимирова И. Г. Международный менеджмент [Текст] : учебник / И. Г. Владимирова. - Москва: Кнорус, 2011. - 437 с.

4. Кузьмина Т. И. Международный менеджмент. Управление в международных компаниях [Текст] : учеб. по специальности "Менеджмент организации" / Т. И. Кузьмина. - Москва : ИД ФБК-ПРЕСС, 2010. - 239 с.

5. Почебут Л. Г.. Кросс-культурная и этническая психология [Текст] : учеб. пособие / Л. Г. Почебут. - Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 334 с.

Интернет-ресурсы, справочные системы:

1. http://www.elitarium.ru/2008/08/04/mezhkulturnye_razlichija.html - А.Е.Лузин «Межкультурные различия и способы адаптации к ним»
2. http://www.elitarium.ru/2005/09/01/cherty_zapadnoj_i_vostochnoj_bizneskulturn_v_rossijskoj_dejstvitelnosti.html - П.Я Вакуленко «Черты западной и восточной бизнес-культур в российской действительности»
3. http://www.elitarium.ru/2007/10/22/variacii_v_kommunikacijakh.html - И.В.Алёшина «Культурные вариации в вербальных и невербальных коммуникациях»
4. http://www.elitarium.ru/2005/12/14/zapadnaja_i_vostochnaja_delovye_kultury.html И.В.Алёшина «Западная и восточная деловые культуры»
5. http://www.elitarium.ru/2005/02/16/russkie_i_inostrancy.html - С.И.Сметанин «Русские и иностранцы»
6. http://www.elitarium.ru/2004/05/27/tri_osobennosti_rossijskogo_mentaliteta.html - Е.А.Жданова «Три особенности российского менталитета»
7. http://www.elitarium.ru/2004/05/06/russkie_stereotipy_tradicii_i_mentalnost.html - А.В.Сергеева «Русские стереотипы, традиции и ментальность»

Перечень вопросов к зачету с оценкой по дисциплине

Основы кросскультурного менеджмента

1. Кросскультурный менеджмент как отрасль знания и особый вид деятельности.
2. Предмет кросскультурного менеджмента.
3. История возникновения кросскультурного менеджмента.
4. Методологические принципы кросскультурного менеджмента.
5. Методы исследования в кросскультурном менеджменте.
6. Определение культуры применительно к кросскультурному менеджменту.
7. Специфика менеджмента в различных культурах.
8. Модели кросскультурного поведения в бизнесе и типы национальных деловых культур.
9. Особенности российского менеджмента и деловой культуры.
10. Основные подходы к процессу подбора и отбора персонала в транснациональных компаниях.
11. Проблемы тестирования персонала транснациональных компаний.
12. Мотивация персонала в международных компаниях.
13. Особенности делового общения и этикета в различных культурах.
14. Кросскультурные коммуникации и факторы, на них влияющие.
15. Невербальная коммуникация в кросскультурной среде.
16. Особенности ведения деловых переговоров в условиях различных культур.
17. Конфликты как продукты межгруппового взаимодействия.
18. Подходы к разрешению кросскультурных конфликтов.
19. Повышение эффективности внешних и внутренних деловых коммуникаций, осуществляемых в условиях кросскультурного взаимодействия.
20. Развитие навыков кросскультурной компетентности.
21. Особенности управления персоналом в многонациональных коллективах.
22. Ответственность руководителя за выстраивание кросскультурного взаимодействия.