

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего профессионального образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа современных социальных наук (факультет)

Утверждаю

Директор

ВШССН (факультета)

МГУ имени М.В.Ломоносова

академик Г.В.Осипов

_____ 20_ г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Кросс - культурный менеджмент»

для бакалавров по направлению подготовки:

38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) ОПОП:

«Общий»

Форма обучения: очная

Программа одобрена на заседании Ученого совета ВШССН
2020 года, протокол № 6

Москва 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.03.02. «Менеджмент» для бакалавров.

ФГОС высшего образования утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2016 г. №7.

Год (годы) приема на обучение _____

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП: дисциплина относится к уточняющим предметам, к блоку дисциплин по выбору. Данная дисциплина предусмотрена учебным планом в 7 семестре, на 3 курсе.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля) включают в себя освоение следующих дисциплин:

- «Основы менеджмента»
- «Организационное поведение»
- «Теория организации»

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Компетенции выпускников (коды)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с компетенциями
<p>способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК - 5)</p>	<p>Знать: основополагающие принципы командообразования и стили руководства; Уметь: в процессе работы в коллективе опираться на этические нормы, касающиеся социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; использовать способы и приемы предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности;</p>
<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Знать: специфику управления организационной культурой и ключевые механизмы ее формирования, изменения и функционирования; Уметь: проводить диагностику организационной культуры и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</p>

(ПК - 1)	<p>Знать: особенности и виды конфликтов, структуру, функции и динамику конфликтов, типологии конфликтов; особенности межкультурной среды; методы ведения межличностных, групповых и организационных коммуникаций;</p> <p>Уметь: осуществлять организационные коммуникации с учетом межкультурных различий;</p>
<p>владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	
(ПК - 2)	

4. Объем дисциплины (модуля) 3 з.е., в том числе 54 часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 54 академических часов составляет самостоятельная работа обучающихся.

5.Формат обучения: очно.

6.Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и виды учебных занятий

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы			Самостоятельная работа обучающегося
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Раздел 1. Организационная культура и ее место в системе управления персоналом современных организаций	26	6	7	13	13
Тема 1. Понятие организационной культуры, ее функции и свойства	12	3	3	6	6
Тема 2. Роль организационной	14	3	4	7	7

культуры в управлении организацией					
Раздел 2. Типологии организационных культур	26	6	7	13	13
Тема 3. Диагностика типа организационной культуры	12	3	3	6	6
Тема 4. Управленческие и национально ориентированные культуры	14	3	4	7	7
Раздел 3. Влияние национальной культуры на культуру организации	54	14	14	28	26
Тема 5. Культурная модернизация и «эффект колеи»	14	5	3	8	6
Тема 6. Национальная культура и деловая культура	14	3	4	7	7
Тема 7. «Западная» и «восточная» модели управления	12	3	3	6	6
Тема 8. Российские организации между западом и востоком. Российская деловая культура и модель управления	14	3	4	7	7
Промежуточная аттестация: зачет, тест	2				
Итого	108		54		54

Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Организационная культура и ее место в системе управления персоналом современных организаций

Тема 1. Понятие организационной культуры, ее функции и свойства

Узкое и широкое понимание культуры. Определения организационной культуры. Соотношение понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «культура бизнеса». Феноменологический и рационально-прагматический подходы к изучению организационной культуры. Организационная культура как основа эффективности организации: работа Питерса Т., Уотермена Р. «В поисках эффективного управления».

Уровни изучения организационной культуры, модель Э. Шайна. Уровень «артефактов» (здание, технологии, продукты, использование пространства и времени,

манера общения, атмосфера и др.); уровень провозглашаемых ценностей (миссия, ценности, нормы, кодекс поведения, мораль и др.); глубинный уровень (верования, базовые представления, смысл предметов и явлений).

Основные функции (ценностнообразующая, коммуникативная, мотивирующая и т.д.) и свойства (динамичность, неоднородность, системность и т.д.) организационной культуры.

Тема 2. Роль организационной культуры в управлении организацией

Процесс формирования организационной культуры. Проблемы внешней адаптации и выживания. Проблемы внутренней интеграции. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании.

Приверженность персонала организации. Вовлеченность персонала организации.

Корпоративный патриотизм. Этическая сторона корпоративного патриотизма.

Роль лидера в формировании организационной культуры. Навыки и компетенции лидеров различных организационных культур.

Раздел 2. Типологии организационных культур

Тема 3. Диагностика типа организационной культуры

Основания для типологизации организационной культуры. Типология Р. Рюттингера: культура торговли, спекулятивная культура, административная культура, инвестиционная культура.

Типология «психопатологических» культур М.К. де Врие и Д. Миллера: драматическая организация, депрессивная, шизоидная, параноидальная и принудительная организация.

Типология гендерных культур организации (С. Медок и Д. Паркин): джентльменский клуб, казарма, спортивная раздевалка, слепота к фактору пола, лжеподдержка, смысленные мачо.

Типология OCAI К. Камерона и Р. Куинна: иерархическая культура, рыночная культура, клановая культура и адхократическая культура.

Тема 4. Управленческие и национально ориентированные культуры

Управленческие типологии организационной культуры. Модели Р. Акоффа, Т. Дейла и А. Кеннеди, С. Ханди. Классификация С. Ханди: культура власти, культура роли, культура задачи и культура личности. Управление организационной культурой.

Национально ориентированные организационные культуры. Модели У Оучи, С. Иошимури, Р. Льюиса, Г. Лейн и Дж. Дистефано. Типология Г. Хофштеде: параметры «индивидуализм - коллективизм», «дистанция власти», «стремление избежать неопределенности», «мужественность - женственность», «краткосрочная – долгосрочная ориентация», «аскетизм – потакание себе». Сравнительный анализ стран по модели Г. Хофштеде. Классификация культур по модели GLOBE.

Раздел 3. Влияние национальной культуры на культуру организации

Тема 5. Культурная модернизация и «эффект колее»

Теории модернизации общества. Модернизация культуры. Органическая и догоняющая модернизация. Органическая модернизация. Ренессанс, Реформация, Просвещение. Модернизация эволюционным путем, без насилия. Переход в новое культурное состояние, ценности: рационализм, индивидуализм, инновация вместо традиции, религиозного послушания и коллективизма.

Догоняющая модернизация как необходимость заимствования западного опыта во всех сферах. Демодернизация, архаизация. Вестернизация. Поверхностные заимствования. Модернизация на основе своей собственной культуры (Восточная Европа, Азия, Латинская Америка). Собственные образцы и центры развития, не имитирующие запад – Юго-Восточная Азия. Развитие без радикальной смены социокультурных основ. Культурная модернизация в России. «Эффект колее»

Тема 6. Национальная культура и деловая культура

Понятие «национальной культуры», национальная культура и социальное поведение. Кросскультурные особенности менеджмента. Российские менеджеры в западных компаниях, западные менеджеры на российском рынке. Культурный шок. Модели межкультурных различий, выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей.

Деловая культура. Теория моноактивных, полиактивных и реактивных культур Р.Льюиса. Представления о высоко- и низкоконтекстуальных культурах Э. Холла. Теория национально-культурных различий Тромпенаарса Ф. и Хампден-Тернера Ч.: универсализм – партикуляризм, специфичность – диффузность, индивидуализм – коллективизм, нейтральность – эмоциональность, ориентация на достижения – ориентация на статус, линейная – циклическая модель времени, внутренняя и внешняя ориентация. Модель межкультурных различий Ф. Клухона и Ф. Стродтбека.

Тема 7. «Западная» и «восточная» модели управления

«Западная» модель управления. Исторические корни деловой культуры североамериканского континента. Американская деловая культура (США): высокий темп жизни, работа-успех, время-деньги, материальное благополучие, индивидуализм, лидерство и т.д. Влияние глобализации на распространение американской модели ведения бизнеса.

Европейские ценности и деловое поведение. Деловая культура Великобритании (внешний лоск при жесткости и прагматичности поведения, неопределенность, юмор...). Немецкая деловая культура (порядок, пунктуальность, аккуратность, формально-деловой подход, линейная модель времени). Деловая культура Франции (работать, чтобы жить, этноцентризм, высокая дистанция власти, женственность культуры). Деловая культура Северной Европы (скандинавские страны): равенство, умеренность, низкая дистанция власти, женственность культуры.

«Восточная» модель управления. Особенности ведения бизнеса в азиатском регионе. «Азиатский менталитет». Деловая культура Японии (коллективизм, высокая дистанция власти, мужественность, ориентация на статус, эмоциональная нейтральность, партикуляризм, сохранение лица). Специфика ведения бизнеса в Китае (законы Сунь-Цзы, «гуанси», конфуцианская этика бизнеса, неравенство, смирение, клановость). Деловая культура Индии (кастовая сегментация, дхарма, карма,

реинкарнация, неравенство, непунктуальность, jugaad, сочетание полиактивности и реактивности культуры).

Деловая культура ближневосточного региона. Арабская деловая культура. Исламская этика бизнеса. Бизнес-этикет в арабских странах. Запрет на ростовщичество, запрет на операции с неопределенностью, «гарар», (фьючерсы, опционы, традиционное коммерческое страхование, предоплата). Запрет на производство и торговлю некоторыми товарами: свинина, алкоголь, табак, порнография, наркотики и др. Неравное положение мужчин и женщин.

Тема 8. Российские организации между западом и востоком. Российская деловая культура и модель управления

Базовые факторы, повлиявшие на становление культуры России и ее социокультурных ценностей: географический и религиозный. Дуализм Европа/Азия; централизация власти и авторитарность правления; правовой нигилизм и «местечковость», общинность и коллективизм; патернализм; «крайности» русского характера. Формирование системы ценностей под влиянием православия (державность, соборность, жертвенность, страдание, покорность воле Божией). Дуализм культуры. Культурная модернизация в дореволюционный, советский и постсоветский периоды. Организационная культура советских и современных российских организаций. Особенности организационной культуры российских компаний различных сфер деятельности. Кодексы поведения сотрудников российских компаний. Мотивация персонала в российских организациях.

Специфика российской деловой культуры. Исторический контекст формирования российской деловой культуры. Современные тенденции развития российской деловой культуры. Восприятие российской деловой культуры иностранными деловыми партнерами. Исследования российской деловой культуры.

Факторы, определяющие специфику современной российской деловой культуры: «маятниковость» развития, двойственная система ценностей, особое отношение к законам (партикуляризм), ценность личных отношений в бизнесе, взаимозависимость бизнеса и власти, повышенная склонность к риску, высокая степень адаптации и быстрота реакции на изменения внешней среды, высокая дистанция власти и др.

Планы семинарских занятий:

РАЗДЕЛ 1. Организационная культура и ее место в системе управления персоналом современных организаций

Занятие 1. Семинар – развернутая беседа на тему: «Понятие организационной культуры, ее функции и свойства».

Цель семинарского занятия: определить место феномена организационной культуры в системе управленческого знания.

Вопросы для обсуждения:

1. Узкое и широкое понимание культуры.
2. Понятия организационная культура, корпоративная культура, культура бизнеса.
3. Подходы к изучению организационной культуры.
4. Функции организационной культуры.
5. Модель Э. Шайна.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе: №№ 1,2,

Подготовить рефераты: № 3.

Подготовить практические задания: №1

Занятие 2. Семинар - развернутая беседа на тему: «Роль организационной культуры в управлении организацией».

Цель семинарского занятия: определить значение и роль организационной культуры в формировании и совершенствовании системы управления.

Вопросы для обсуждения:

1. Формирование организационной культуры.
2. Приверженность персонала организации.
3. Вовлеченность персонала и ее формирование.
4. Корпоративный патриотизм.
5. Лидер и корпоративная культура.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе: №№ 12,

Подготовить рефераты: №№ 1,2.

Подготовить практические задания: №2

РАЗДЕЛ 2. Типологии организационных культур

Занятие 3. Семинар - развернутая беседа на тему: «Диагностика типа организационной культуры».

Цель семинарского занятия: изучить основные принципы, по которым выделяются различные типы и виды организационной культуры.

Вопросы для обсуждения:

1. Типология культуры Р. Рюттингера.
2. Типология психопатологических культур.
3. Типология гендерных субкультур.
4. Типология К. Камерона и Р. Куинна.
5. Диагностика типа культуры

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе: №4,

Подготовить рефераты: №№ 8, 13.

Подготовить практические задания: №3

Занятие 4. Семинар - развернутая беседа на тему: «Управленческие и национально ориентированные культуры».

Цель семинарского занятия: изучить основные социокультурные факторы, обуславливающие национальные особенности организационной культуры.

Вопросы для обсуждения:

1. Управленческие типологии организационной культуры.
2. Национально-ориентированные типологии организационной культуры.
3. Модель Г. Хофштеде.
4. Классификация культур по модели GLOBE.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе: №№ 6,11,

Подготовить рефераты: № 5.

Подготовить практические задания: №4

РАЗДЕЛ 3. Влияние национальной культуры на культуру организации

Занятие 5. Семинар - развернутая беседа на тему: «Культурная модернизация и «эффект колеи»».

Цель семинарского занятия: осознать возможности и пределы трансформации организационной культуры в условиях современного общества.

Вопросы для обсуждения:

1. Теория модернизации общества.
2. Органическая и догоняющая модернизация.
3. Культурная модернизация.
4. Эффект «колеи». Модернизация в России.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе: № 5,

Подготовить рефераты: № 12

Подготовить практические задания: №7

Занятие 6. Семинар - развернутая беседа на тему: «Национальная культура и деловая культура».

Цель семинарского занятия: изучить отражение национальной культуры в деятельности международных организаций.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие национальной бизнес-культуры.
2. Культурный шок и его преодоление.
3. Модели межкультурных различий.
4. Теория Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера.
5. Модель Р. Льюиса.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе: № 8,

Подготовить рефераты: №№ 4, 11.

Подготовить практические задания: №6

Занятие 7. Семинар - развернутая беседа на тему: ««Западная» и «восточная» модели управления».

Цель семинарского занятия: определить специфические черты различных макросистем управления и их культурных компонентов.

Вопросы для обсуждения:

1. Западная модель управления.

2. Деловые культуры США, Великобритании, Франции, Германии, скандинавских стран.
3. Восточная модель управления.
4. Деловые культуры Ближнего Востока, Индии, Японии, Китая.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе: №№7,9,10,
 Подготовить рефераты: №№ 9, 10.
 Подготовить практические задания: №8

Занятие 8. Семинар – пресс-конференция на тему: «Российские организации между западом и востоком. Российская деловая культура и модель управления».

Цель семинарского занятия: определить возможности и препятствия развития корпоративной культуры современных российских компаний.

Вопросы для обсуждения:

1. Факторы, повлиявшие на становление российской культуры.
2. Система норм и ценностей в России.
3. Организационная культура советских и современных российских организаций.
4. Российская деловая культура.
5. Российская модель управления.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе: № 3,
 Подготовить рефераты: № 6, 7, 14.
 Подготовить практические задания: №5

7. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)		Виды оценочных средств	ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)	
			незачет	зачет
	- основополагающие принципы командообразования и стили руководства;	Эссе № 1, 2, 6 Реферат № 8, 14 Практические задания (вопросы) на семинарских занятиях. Задание № 1, 7 из списка	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания

Знать	- специфику управления организационной культурой и ключевые механизмы ее формирования, изменения и функционирования;	Эссе № 1,4, 5, 6, 8 Реферат № 1, 2, 3, 4, 5, 8, 13. Практические задания (вопросы) на семинарских занятиях. Задание № 6 из списка	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- особенности и виды конфликтов, структуру, функции и динамику конфликтов, типологии конфликтов; особенности межкультурной среды; методы ведения межличностных, групповых и организационных коммуникаций;	Эссе № 3, 7, 11, 12. Реферат № 11, 12. Практические задания (вопросы) на семинарских занятиях. Задание № 5 из списка	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
Уметь	- в процессе работы в коллективе опираться на этические нормы, касающиеся социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; использовать способы и	Эссе № 1, 2, 6 Реферат № 8, 14 Практические задания (вопросы) на семинарских занятиях. Задание № 1, 7 из списка	Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение

	приемы предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности ;			
	- проводить диагностику организационной культуры и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;	Эссе № 1,4, 5, 6, 8 Реферат № 1, 2, 3, 4, 5, 8, 13. Практические задания (вопросы) на семинарских занятиях. Задание № 6 из списка	Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение
	- осуществлять организационные коммуникации с учетом межкультурных различий;	Эссе № 3, 7, 11, 12. Реферат № 11, 12. Практические задания (вопросы) на семинарских занятиях. Задание № 5 из списка	Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение

Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения.

Темы рефератов по дисциплине: «Кросс - культурный менеджмент»:

1. Роль лидера в формировании организационной культуры.
2. Репутация компании: сущность, формирование и управление.
3. Организационная культура советских и российских предприятий: сравнительный анализ.
4. Артефакты, нормы и ценности организационной культуры.
5. Корпоративный кодекс и кодекс поведения сотрудников организации.
6. Деловые культуры мира.

7. Особенности российской деловой культуры.
8. Корпоративная культура как фактор эффективности предприятия.
9. Западная модель управления.
10. Восточная модель управления.
11. Культурный шок: причины и способы преодоления
12. Этноцентризм и культурный релятивизм
13. Роль обрядов и символов в становлении организационной культуры
14. Влияние религии на ведение бизнеса и модель управления

Темы эссе по дисциплине: «Кросс - культурный менеджмент»:

1. Организационная культура советских предприятий
2. Организационная культура, отраженная в советском и современном игровом кино.
3. Российская деловая культура и ее специфика.
4. Имидж и репутация компании как важный нематериальный актив современной организации
5. Культурная модернизация в России.
6. Влияние организационной культуры на эффективность организации.
7. Стратегемы Сунь-Цзы и их влияние на менталитет современного китайца.
8. Японская модель управления: возможность заимствования опыта.
9. Скандинавский менталитет и его влияние на скандинавскую деловую культуру.
10. Немецкая и французская модели управления: сходство и различия.
11. Влияние религии на деловую культуру и модель управления в арабских странах.
12. Корпоративный патриотизм: путь к свободе самореализации или к организационному рабству?

Список практических заданий по дисциплине: «Кросс - культурный менеджмент»:

1. Подготовка к групповой дискуссии на тему «Социокультурный контекст управления современной организацией».

Концепция дискуссии: студенты разделяются на две группы. Одна группа отстаивает позицию незначительной роли социокультурного фактора в условиях усиления процессов глобализации. Вторая группа защищает позицию значимости социокультурного фактора при ведении бизнеса. Каждая группа аргументирует свою точку зрения, опираясь, в том числе, на знание социологических теорий.

Ожидаемый (е) результат (ы): умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение вести дискуссию, уметь грамотно ставить вопросы, давать оценку ответам коллег.

2. Кейс «Японская вежливость»

«Заметив знакомого, японец считает долгом прежде всего замереть на месте, даже если дело происходит на середине улицы и прямо на него движется трамвай. Затем он как бы переламывается в пояснице, так что ладони его вытянутых рук скользят вниз по коленям, и, застыв еще на несколько секунд в согбенном положении, осторожно поднимает вверх одни лишь глаза. Выпрямляться первым невежливо, и кланяющимся приходится зорко следить друг за другом. Со стороны же сцена эта производит впечатление, что обоих хватил прострел и они не в силах разогнуться.

Токийские газеты подсчитали, что каждый служащий ежедневно отвешивает таких официальных поклонов в среднем 36, агент торговой фирмы – 123, девушка у эскалатора в универмаге – 2560.

Но посмотрите вслед японцу, который, только что церемонно раскланявшись с вами, вновь окунается в уличную толпу. С ним тут же происходит как бы таинственное превращение. Куда деваются его изысканные манеры, предупредительность, учтивость! Он прокладывает себе дорогу в людском потоке, совершенно не обращая ни на кого внимания.

До тех пор, пока прохожие на улице или пассажиры в вагоне остаются незнакомцами, японец считает себя вправе относиться к ним как к неодушевленным предметам. Садясь в автобус, можно без зазрения совести отпихнуть от подножки женщину с младенцем за спиной. Можно, путив в ход колени и локти, обменяться пинками с соседом. Полагается лишь обоюдно делать вид, что делаешь это как часть толпы, а не как отдельная личность» (Овчинников В. Ветка сакуры. – М.: Молодая гвардия, 1975 [RoyalLib.ru>book/kaleydoskop...vetka_sakuri.html](http://royal.lib.ru/book/kaleydoskop...vetka_sakuri.html), с. 5).

«Так что же: вежливость — и впрямь черта японского характера? Ничего подобного... В "час пик" токийское метро и пригородная железная дорога превращаются в "движущиеся лагеря принудительного труда", как язвительно говорят японцы. Милолицые девушки, еще несколько минут назад обволакивавшие вежливостью покупателей, делаются разъяренными тигрицами в борьбе за место в вагоне. Горе вашим ногам, по которым пройдутся острые каблучки модных туфелек, горе бокам, в которые упрутся маленькие, но твердые кулачки. Стоит у вагона чуть зазеваться, и вас сметут, грубо и безжалостно, как перед линией ворот в американском футболе. Слово "извините" тут уж вы не услышите. Оно изымается из обращения не только в городском транспорте, но и на улице, в любом людном месте, если вы не клиент, а вступающий с вами в контакт японец — не продавец, и если вы "чужак", представитель незнакомой общины» (Цветов В.Я. Пятнадцатый камень сада Рёандзи. - http://socioline.ru/_seminar/library/misc/zvetov.php, с. 101).

Концепция работы с кейсом: Прочитав два отрывка, а также прослушав лекцию по деловой культуре Японии, опираясь на знание четырех основных моделей деловой культуры, студент должен выработать свою позицию по отношению к таким характеристикам японской культуры как вежливость, уважение, соблюдение формы. Далее необходимо ответить на вопросы: Является ли «японская вежливость» сегодня просто устойчивым стереотипом? Что понимают под «островным менталитетом» японцев? Каким образом повлияли процессы глобализации на менталитет современных японцев?

Ожидаемый (е) результат (ы): умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение вести дискуссию, уметь грамотно ставить вопросы, давать оценку ответам коллег.

3. Кейс «Воспитание «правильной» японки» (Нотомб А. Страх и трепет: Роман/ пер. с фр. Н. Поповой, И. Попова. – М.: Иностранка, Азбука-Аттикус, 2010, с. 78-81.)

«Если уж мы восхищаемся японкой, то в первую очередь должны восхищаться тем, что она еще не покончила с собой... С утра до вечера ей вдалбливают наглавейшие жизненные истины: «Если к двадцати пяти годам ты не выйдешь замуж, то покройшь себя позором; если ты смеешься, тебе не стать изысканной женщиной; если твое лицо выражает какие-то чувства, значит, ты вульгарна; если признаешься, что у тебя растет хоть один волосок на теле, ты непристойна; если молодой человек поцелует тебя в щеку на людях, значит, ты шлюха; если ты ешь с удовольствием, ты свинья; если спишь с удовольствием, ты корова» и т.д.

... Ты должна быть безупречной во всем – хотя бы потому, что это дается проще всего. Безупречность ради безупречности, которая не тешит гордости и не доставляет радости.

Нет, мне никогда не перечислить все твои обязанности, потому что каждая минута твоей жизни подчинена суровому долгу... Ты проголодалась? Но тебе дозволено лишь прикоснуться к пище, потому что ты обязана быть тонкой, как тростинка... Ты должна оставаться стройной только потому, что толстеть – стыдно.

Быть красивой – твой святой долг.

...Твой долг – выйти замуж, предпочтительно до двадцати пяти лет, пока не перзреешь. Но не надейся, что муж одарит тебя любовью, если только это не какой-то чокнутый, но что за радость – быть любимым чокнутым? Однако любит он тебя или нет – ты все равно об этом никогда не узнаешь. В два часа ночи усталый и зачастую пьяный мужчина будет заваливаться в супружескую постель, а в шесть утра уходить из дома, не сказав тебе на прощание ни единого слова.

Твой долг – рожать детей, которых ты будешь баловать, как маленьких божков, пока им не исполнится три года, а затем ты изгонишь их из рая, чтобы подвергнуть бесконечной муштре, и эта казарменная жизнь будет длиться для них с трех до восемнадцати и после двадцати пяти лет – до самой смерти. Ты обязана производить на свет детей, которые станут тем несчастнее, чем счастливее были для них первые три года жизни».

Вопросы:

1. Что можно сказать о японской культуре по данному отрывку, пользуясь моделью Г. Хофштеде? Какой параметр деловой культуры описывает данный кейс?

2. Влияют ли гендерные различия на продвижение сотрудника по карьерной лестнице в Японии?

3. Как вы думаете, сохранится ли подобная система воспитания девочек под влиянием процессов глобализации, «вестернизации»? Аргументируйте свою точку зрения.

4. Игра «Национальные стереотипы».

Концепция игры: Магистрантам предлагается продолжить фразы (письменно):

А) Американцы выглядят...

Американцы любят...

Американцы никогда не....

Американцы всегда...

Б) Немцы выглядят...

Немцы любят...

Немцы никогда не....

Немцы всегда...

В) Французы выглядят...

Французы любят...

Французы никогда не....

Французы всегда...

Г) Арабы выглядят...

Арабы любят...

Арабы никогда не....

Арабы всегда...

Д) Японцы выглядят...

Японцы любят...

Японцы никогда не....

Японцы всегда...

Е) Русские выглядят...

Русские любят...

Русские никогда не....

Русские всегда...

После этого магистранты зачитывают свои варианты, по каждому пункту фиксируется количество совпадений. Характеристики, набравшие наибольшее число совпадений, анализируются на предмет наличия стереотипа в отношении представителя той или иной культуры. Студенты отвечают на вопросы о том, как формируются стереотипы, насколько они мешают эффективному выстраиванию деловых отношений и функционированию международных команд, как преодолевать стереотипы.

Ожидаемый (е) результат (ы): умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение вести дискуссию, уметь грамотно ставить вопросы, давать оценку ответам коллег.

5. Семинар-пресс-конференция «Особенности российской деловой культуры и модели управления: почему нас опасаются иностранцы».

Концепция семинара-пресс-конференции. Семинар-пресс-конференция является одной из разновидностей семинара-обсуждения докладов. Студенты разбиваются на группы: «российские бизнесмены» и «иностранцы партнеры». Выбираются несколько стран-партнеров. По каждой из выбранных стран для анализа национальных особенностей российской деловой культуры преподавателем назначается группа магистрантов (2-3 человека) в качестве экспертов, группа «российских бизнесменов» должна быть более многочисленна. Они всесторонне изучают проблему и выделяют докладчика для изложения тезисов по особенностям управления персоналом и организациями в целом в России. После первого доклада участники семинара задают вопросы, на которые отвечает докладчик и другие члены экспертной группы. Вопросы и ответы составляют центральную часть семинара. На основе вопросов и ответов разворачивается творческая дискуссия, итоги которой подводит сначала докладчик, а затем преподаватель. Аналогичным образом обсуждаются и другие страны. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения темы, оценивает работу экспертных групп, определяет задачи самостоятельной работы.

Ожидаемый (е) результат (ы): научить магистрантов проводить самостоятельный анализ систем управления персоналом в различных социокультурных средах; четко формулировать и лаконично излагать специфику деловой культуры выбранной страны; овладеть навыками ведения дискуссии: постановки и ответов на вопросы.

6.Круглый стол: «Современные тенденции развития национальных моделей управления»

На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ различного типа российских и зарубежных публикаций, интернет-порталов, кейсов организаций, каждый

студент формирует список наиболее значимых тенденций развития национальных моделей управления; разрабатывает аргументацию своего выбора.

Концепция круглого стола: на обсуждение приглашаются специалисты (преподаватели, занимающейся данной проблематикой, HR-специалисты компаний и т.д.), внутри группы студентов выбирается модератор, который будет организовывать дискуссию. Остальные студенты становятся участниками круглого стола. Начинается круглый стол с выступления преподавателя и приглашенных участников, затем сообщения делают участники семинара (мини выступления по 5-7 мин.). Участники излагают собственную точку зрения на ведущие тренды развития управленческой культуры в разных странах мира, аргументируют свою позицию, задают вопросы коллегам, коллективно обсуждают тенденции. Итогом дискуссии становится согласованный список тенденций развития национальных моделей управления.

Ожидаемый (е) результат (ы): умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, уметь грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

7. Групповая работа с использованием метода «мозговой атаки»: «Пословицы и поговорки как зеркало русского характера».

Концепция групповой работы: Студенты осуществляют попытку проведения «мозговой атаки» по принципам и критериям, разработанным в рамках эвристических методов социальной инженерии. Мозговая атака – мыслетехнический метод социальной инженерии, направленный на стимулирование творческой активности и сплочение группы. Критическо-рациональное начало в психике человека преобладает над творческим (образно-ассоциативным), сковывает и подавляет его. Метод направлен на то, чтобы стимулировать креативные элементы мышления, убирая групповое давление.

Студенты на первом этапе - генерации идей – все вместе вспоминают как можно больше русских пословиц и поговорок, включающих в себя элементы народного бытового мышления. Составляется список пословиц и поговорок, который получают группы (по 3-5 человек). Каждая группа за ограниченное время производит разбиение списка по тематическим блокам, позволяющим провести анализ менталитета русского человека. Далее каждая группа защищает свой проект, пытаясь связать полученный «образ» с российской моделью управления и деловой культурой.

Ожидаемый (е) результат (ы): совершенствование способности студентов к поиску истины на основе полученных знаний и сформировавшихся убеждений, умения аргументировать и обосновывать позицию, совершенствование навыков ведения дискуссии по сложным проблемам.

8. Кейс «Русское счастье» (Жельвис В. Наблюдая за русскими. – М.: РИПОЛ классик, 2011, с. 71-73).

«Характер русского народа как нельзя лучше просматривается на его отношении к понятию счастья. О том, что есть счастье, можно спорить долго. Задумываемся только об одном: почему, когда нас спрашивают, счастливы ли мы, мы часто мнемся и мямлим что-то невразумительное. С одной стороны, вроде бы ничего трагичного пока не произошло, но как бы не взглянуть... С другой стороны, неприятности разного масштаба случаются постоянно. Но когда неприятность, ты ведь не счастлив, верно?»

Поэтому я предлагаю остановиться на таком определении: счастье есть временное состояние полного удовлетворения. Постоянно счастлив может быть только клинический идиот.

Дело даже не в том, как мы понимаем счастье, хотя это и небезынтересно. Еще любопытнее посмотреть, какие пути – в русском самосознании – к счастью ведут.

Дело в том, что «русское счастье» прочно завязано на понятии несчастья. В Евангелии от Матфея одна из Заповедей блаженства звучит так: «Блаженны плачущие, ибо они утешатся». Эти слова Христа можно понять так, что прежде, чем утешиться, необходимо поплакать, то есть пострадать. Страдание – в православном русском понимании – есть как бы предпосылка счастья. Счастье – это заслуженная награда за перенесенные лишения, за умение терпеливо переносить невзгоды, за способность отказаться от мирских благ ради благ духовных.

Сравните: в западном сознании счастье добывается упорным трудом, приобретением материальных благ для себя и своих близких. «Накопил и (вставь нужное) купил». Вот это и есть подлинное счастье. Страдание при таком раскладе никак не путь к счастью, а скорее досадное препятствие на пути к нему... Если следовать русской логике, получается, что страдание – это благо. «Не было бы счастья, да несчастье помогло». Посмотрите, как это у Пушкина:

«Я жить хочу, чтоб мыслить и страдать».

Подумайте: поэт хочет *жить, чтобы страдать*. Страдание помогает ему мыслить. А мыслить для него – синоним счастья. Пока человек не страдает, ему трудно задуматься о смысле жизни, о тех, кому в этот момент плохо. Благополучие не располагает к состраданию...

... В общем-то, такая русская позиция понятна: тяга к страданию – это защитная реакция от отчаяния; невероятно трудная жизнь может привести к самоубийству, а может – к эстетизации страдания, объявлению его чуть ли не целью существования. Радоваться, когда вокруг всем плохо, – аморально... В православно-русском понимании страдание главным образом заключается в терпеливом перенесении трудностей... И потом остается надежда – «несчастья верная сестра». Если бы не надежда, русский пессимизм был бы поистине трагичен и безграничен... Печаль, сплавленная с надеждой, – источник оптимизма русского народа. Даже перед лицом смерти надежда согревает, утешает, спасает...»

Вопросы:

1. Насколько обоснованным вы считаете указанное противопоставление западного и русского сознания?
2. Является ли данное понимание счастья актуальным для разных социальных слоев, возрастных групп современной России?
3. Каким образом счастье может стать объектом социологического исследования?

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ:

Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Кросс - культурный менеджмент»:

1. Г. Хофштеде сравнивал организационные культуры компаний в различных странах по следующим параметрам:

- а) уровень демократии; степень бюрократизации; дистанция власти; индивидуализм-коллективизм;

б) долгосрочная ориентация бизнеса; стремление избежать неопределенности; лояльность к руководству; дистанция власти;

в) индивидуализм-коллективизм; дистанция власти; стремление избежать неопределенности; мужественность-женственность.

г) дистанция власти, мужественность-женственность, универсализм, избежание неопределенности.

2. К. Камерон и Р. Куинн выделяют следующие типы организационных культур:

а) культура власти; культура роли; культура задачи; культура личности;

б) культура господства; культура паритета; культура личности; культура взаимности;

в) иерархическая культура; рыночная культура; клановая культура; адхократическая культура;

г) моноактивная культура; полиактивная культура; реактивная культура.

3. На какой стадии жизненного цикла организации по И. Адизесу обычно осуществляется переход к профессиональному управлению:

а) на стадии младенчества;

б) на стадии аристократии;

в) на стадии юности;

г) на стадии стабильности.

4. Какие характеристики свойственны компании с высокой дистанцией власти?

а) боязнь спорить с начальством;

б) активное делегирование полномочий;

в) «синие» и «белые» воротнички имеют равный статус;

г) тенденция к централизации, руководитель принимает решения единолично.

5. Ф. Тромпенаарс и Ч. Хэмпден-Тернер выделяют следующие параметры межкультурного сравнения:

а) долгосрочная ориентация бизнеса; стремление избежать неопределенности; лояльность к руководству; дистанция власти;

б) низкий контекст, высокий контекст;

в) универсализм, нейтральность, диффузность, аскриптивность, индивидуализм, линейное отношение ко времени, внутренняя управляемость;

г) дистанция власти, мужественность-женственность, универсализм, избежание неопределенности.

6. Что характерно для «Западной» деловой культуры?

а) индивидуализм, аскриптивность, линейность времени, партикуляризм;

б) коллективизм, низкая дистанция власти, универсализм, специфичность;

в) индивидуализм, универсализм, специфичность, линейность времени;

г) индивидуализм, универсализм, мужественность, эмоциональность.

7. Что характерно для «Восточной» деловой культуры?

- а) индивидуализм, аскриптивность, линейность времени, партикуляризм;
- б) коллективизм, высокая дистанция власти, партикуляризм, цикличная модель времени;**
- в) коллективизм, универсализм, мужественность, эмоциональность;
- г) индивидуализм, универсализм, специфичность, цикличность времени.

Примерные вопросы к зачету по дисциплине «Кросс - культурный менеджмент»:

1. Национальная культура, этническая культура, деловая культура.
2. Многообразие культур. Современные подходы к классификации культур.
3. Кросс-культурное взаимодействие и межкультурные конфликты.
4. Деловые культуры в условиях глобализации.
5. Восприятие и использование времени представителями различных культур.
6. Моноактивность, полиактивность, реактивность культур.
7. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры.
8. Универсализм и партикуляризм культуры.
9. Нейтральность и эмоциональность деловой культуры.
10. Культуры, ориентированные на статус и на достижения.
11. Специфичность и диффузность культуры.
12. Индивидуалистские и коллективистские культуры.
13. Дистанция власти в организации.
14. Стремление избежать неопределенности.
15. Мужественность и женственность культуры.
16. Общее и особенное деловых культур стран Европы.
17. Деловая культура Германии.
18. Деловая культура Франции.
19. Деловая культура Великобритании.
20. Деловая культура скандинавских стран.
21. Деловая культура США.
22. Российская деловая культура.
23. Деловая культура Японии.
24. Деловая культура Китая.
25. Деловая культура Индии.
26. Деловая культура стран Ближнего Востока.
27. Роль кросс-культурного управления международными компаниями.
28. Методы формирования многонациональных команд и коллективов.
29. Требования к руководству многонациональными командами и коллективами.
30. Особенности менеджмента в США.
31. Особенности менеджмента в Европе.
32. Японская модель менеджмента.

Учебно - методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям. Самостоятельная работа включает: проработку конспекта лекций и учебной литературы, поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, а также выполнение

домашнего задания или домашней контрольной работы, выдаваемых на практических занятиях.

Одним из важных методов самостоятельной работы студента является работа с научной литературой. При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой позволяют экономить время и повышают продуктивность. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Основные *приемы* можно свести к следующим:

- составить перечень книг, с которыми следует познакомиться;
- перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что выходит за рамки официальной учебной деятельности и расширяет общую культуру);
- обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит экономить время);
- определить, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть;
- все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц);
- если книга – собственная, то допускается делать на полях книги краткие пометки или же в конце книги, на пустых страницах просто сделать свой «предметный указатель», где отмечаются наиболее интересные мысли и обязательно указываются страницы в тексте автора;
- следует выработать способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать);

Таким образом, чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Грамотная работа с научной литературой, предполагает соблюдение ряда правил. Прежде всего, при такой работе необходимо сознательное усвоение прочитанного, осмысление его, стремление дойти до сути, невозможен формальный, поверхностный подход, механическое заучивание, простое накопление цитат, выдержек. При работе над книгой требуется определенная последовательность.

Вначале следует ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап – чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу с начала до конца, чтобы получить о ней цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы, критического материала и позитивного изложения; выделение основных идей, системы аргументов,

наиболее ярких примеров и т.д. Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Важная роль принадлежит библиографической подготовке студентов. Она включает в себя умение активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее.

В рамках учебной деятельности основным для студентов является изучающее чтение – оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

Научная методика работы с литературой предусматривает также ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать, закрепить их в памяти, а при необходимости вновь обратиться к ним.

Одной из форм обучения студентов, направленных на организацию и повышение уровня их самостоятельной работы, а также на усиление контроля за этой работой является написание реферата.

Целью написания реферата является приобретение навыков самостоятельной работы с литературой с тем, чтобы на основе их анализа и обобщения студенты могли делать собственные выводы теоретического и практического характера, обосновывая их соответствующим образом.

Реферат более объемный вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определенную тему на семинарах, конференциях.

Регламент озвучивания реферата – 7-10 мин.

Слово "реферат" (от латинского – *referre* – докладывать, сообщать) означает сжатое изложение в устной или письменной форме содержания какого-либо вопроса или темы на основе критического обзора информации.

При подготовке реферата необходимо соблюдать следующие правила. Определить идею и задачу реферата. Следует помнить, что реферат будут читать другие. Поэтому постоянно задавайте себе вопрос, будет ли понятно написанное остальным, что интересного и нового найдут они в работе.

Ясно и четко сформулировать тему или проблему. Она не должна быть слишком общей.

Найти нужную литературу по выбранной теме. Составить перечень литературы, которая обязательно должна быть прочитана.

После предварительной подготовки следует приступить к написанию реферата. Прежде всего, составить план, выделить в нем части.

Введение, в котором раскрывается цель и задачи сообщения; здесь необходимо сформулировать социальную или политическую проблему, которая будет проанализирована в реферате, изложить своё отношение к ней, то есть мотивацию выбора; определить особенность постановки данной проблемы авторами изученной литературы; объяснить актуальность и социальную значимость выбранной темы.

Основная часть. Разделы, главы, параграфы основной части должны быть направлены на рассмотрение узловых моментов в теме реферата. Изложение содержания изученной литературы предполагает его критическое осмысление, глубокий логический анализ.

Каждый раздел основной части реферата предполагает детальное изучение отдельного вопроса темы и последовательное изложение структуры текстового материала с

обязательными ссылками на первоисточник. В целом, содержание основной части должно отражать позиции отдельных авторов, сравнительную характеристику этих позиций, выделение узловых вопросов дискурса по выбранной для исследования теме.

Студент должен показать свободное владение основными понятиями и категориями авторского текста. Для лучшего изложения сущности анализируемого материала можно проиллюстрировать его таблицами, графиками, сравнением цифр, цитатами.

Заключение. В заключении автор реферата должен сформулировать личную позицию в отношении изученной проблемы и предложить, может быть, свои способы её решения. Целесообразно сделать общие выводы по теме реферата и ещё раз отметить её актуальность и социальную значимость.

Список использованных источников и литературы.

Начать реферат можно с изложения яркого, впечатляющего факта, который требует пояснения. Далее изложение должно идти от простого – к сложному. Не останавливайтесь на подробностях. Главное требование к реферату - максимум пользы для читателя при минимуме информации.

В зависимости от содержания и назначения в учебном процессе рефераты можно подразделить на две основные группы (типы): научно-проблемные и обзорно-информационные.

Научно-проблемный реферат. При написании такого реферата студент должен изучить и кратко изложить имеющиеся в литературе суждения по определенному, спорному в теории, вопросу (проблеме) по данной изучаемой теме, высказать по этому вопросу (проблеме) собственную точку зрения с соответствующим ее обоснованием.

На основе написанных рефератов возможна организация «круглого стола» студентов данной учебной группы. В таких случаях может быть поставлен доклад студента, реферат которого преподавателем признан лучшим, с последующим обсуждением проблемы всей группой студентов.

Обзорно-информационный реферат. Разновидностями такого реферата могут быть: 1) краткое изложение основных положений той или иной книги, монографии, другого издания (или их частей: разделов, глав и т.д.) как правило, только что опубликованных, содержащих материалы, относящиеся к изучаемой теме по курсу дисциплины. По рефератам, содержание которых может представлять познавательный интерес для других студентов, целесообразно заслушивать в учебных группах сообщения их авторов; 2) подбор и краткое изложение содержания статей по определенной проблеме (теме, вопросу), опубликованных в различных журналах за тот или иной период, либо в сборниках («научных трудах», «ученых записках» и т.д.). Такой реферат может рассматриваться и как первоначальный этап в работе по теме курсовой работы.

Темы рефератов определяются преподавателем, ведущим занятия в студенческой группе. Литература либо рекомендуется преподавателем, либо подбирается студентом самостоятельно, что является одним из элементов самостоятельной работы.

Объем реферата должен быть в пределах 15-20 страниц машинописного текста через 1,5 интервала. При оформлении реферата необходимо ориентироваться на правила, установленные для оформления курсовых работ.

Написание реферата и его защита перед преподавателем или группой предполагает, что студент должен знать правила написания и оформления реферата, а также уметь подготовить сообщение по теме своего реферата, быть готовым отвечать на вопросы преподавателя и студентов по содержанию реферата.

Роль студента: написание реферата имеет особенности, касающиеся: выбора литературы (основной и дополнительной); изучения информации (уяснение логики материала источника, выбор основного материала, краткое изложение, формулирование выводов); оформления реферата согласно установленной форме.

Критерии оценки:

- актуальность темы;

- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- грамотность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата требованиям.

Важной частью самостоятельной работы студента является написание эссе.

Эссе - это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей. Написание эссе позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

1. мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов.
2. мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы.

Аргументы - это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- заключение.

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

1. Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении - резюмируется мнение автора).
2. Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.
3. Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность. Должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания - тире. Стиль отражает особенности личности.

Эссе по содержанию бывают:

- описательные,
- повествовательные,
- рефлексивные,
- критические,
- аналитические,
- литературные и др

Признаки эссе

Можно выделить некоторые общие признаки (особенности) жанра, которые обычно перечисляются в энциклопедиях и словарях:

1. Небольшой объем.

Каких-либо жестких границ, не существует. Объем эссе - от трех до семи страниц компьютерного текста.

2. Конкретная тема и подчеркнута субъективная ее трактовка.

Тема эссе всегда конкретна. Эссе не может содержать много тем или идей (мыслей). Оно отражает только один вариант, одну мысль. И развивает ее. Это ответ на один вопрос.

3. Свободная композиция - важная особенность эссе.

Эссе по своей природе устроено так, что не терпит никаких формальных рамок. Оно нередко строится вопреки законам логики, подчиняется произвольным ассоциациям, руководствуется принципом "Всё наоборот".

4. Непринужденность повествования.

Автору эссе важно установить доверительный стиль общения с читателем; чтобы быть понятным, он избегает намеренно усложненных, неясных, излишне строгих построений. Считается, что хорошее эссе может написать только тот, кто свободно владеет темой, видит ее с различных сторон и готов предъявить читателю не исчерпывающий, но многоаспектный взгляд на явление, ставшее отправной точкой его размышлений.

5. Склонность к парадоксам.

Эссе призвано удивить читателя (слушателя) - это, по мнению многих исследователей, его обязательное качество. Отправной точкой для размышлений, воплощенных в эссе, нередко является афористическое, яркое высказывание или парадоксальное определение, буквально сталкивающее на первый взгляд бесспорные, но взаимоисключающие друг друга утверждения, характеристики, тезисы.

6. Внутреннее смысловое единство

Возможно, это один из парадоксов жанра. Свободное по композиции, ориентированное на субъективность, эссе вместе с тем обладает внутренним смысловым единством, т.е. согласованностью ключевых тезисов и утверждений, внутренней гармонией аргументов и ассоциаций, непротиворечивостью тех суждений, в которых выражена личностная позиция автора.

7. Ориентация на разговорную речь

В то же время необходимо избегать употребления в эссе сленга, шаблонных фраз, сокращения слов, чересчур легкомысленного тона. Язык, употребляемый при написании эссе, должен восприниматься серьезно. Итак, при написании эссе важно определить (уяснить) его тему, определить желаемый объем и цели каждого параграфа.

Начните с главной идеи или яркой фразы. Задача - сразу захватить внимание читателя (слушателя). Здесь часто применяется сравнительная аллегория, когда неожиданный факт или событие связывается с основной темой.

Правила написания эссе

- Из формальных правил написания эссе можно назвать только одно - наличие заголовка.
- Внутренняя структура эссе может быть произвольной. Поскольку это малая форма письменной работы, то не требуется обязательное повторение выводов в конце, они могут быть включены в основной текст или в заголовок.
- Аргументация может предшествовать формулировке проблемы. Формулировка проблемы может совпадать с окончательным выводом.

Ошибки при написании эссе

1 Плохая проверка.

Не думайте, что можно ограничиться лишь проверкой правописания.

Перечитайте свои эссе и убедитесь в том, что там нет каких - либо двусмысленных выражений, неудачных оборотов и т. д.

2 Утомительные предисловия. Недостаточное количество деталей.

Слишком часто интересное эссе проигрывает в том, что представляет собой перечисление утверждений без иллюстрации их примерами. Для эссе характерны обычные клише: важность усердной работы и упорства, учеба на ошибках и т. д.

3 Многословие.

Эссе ограничены определенным количеством слов, поэтому вам необходимо разумно распорядиться этим объемом. Иногда это означает отказ от каких-то идей или подробностей, особенно, если они уже где-то упоминались или не имеют непосредственного отношения к делу. Такие вещи только отвлекают внимание читателя (слушателя) и затмевают основную тему эссе.

4 Длинные фразы.

Длинные фразы еще не доказывают правоту автора, а короткие предложения часто производят больший эффект. Лучше всего, когда в эссе длинные фразы чередуются с короткими. Не перегружайте эссе.

При написании эссе отбросьте слова из энциклопедий. Неправильное употребление таких слов отвлекает внимание, уменьшает значение эссе.

Методические материалы для проведения процедур оценивания результатов обучения

Для подготовки к контрольным работам и тестам студентов рекомендуется:

Самостоятельно дать письменный ответ на вопрос, рассматриваемый в рамках учебной дисциплины. Содержание ответа на поставленный вопрос включает: знание теории, выделение актуальных проблем данной темы в сфере общественной жизни.

Качество письменной работы оценивается, прежде всего, по тому, насколько самостоятельно и правильно студент раскрывает содержание главных вопросов темы, использует знание рекомендованных к теме первоисточников. При изложении материала следует стремиться к тому, чтобы каждое теоретическое положение было убедительно аргументировано и всесторонне обосновано, а также подкреплено практическим материалом.

Ключевым моментом в облегчении подготовки к **контрольным работам и тестам** является активная работа студентов на занятиях (внимательное прослушивание и тщательное конспектирование лекций, активное участие в практических занятиях) и регулярное повторение материала и выполнение домашних заданий. В таком случае требуется минимальная подготовка, заключающаяся в повторении и закреплении уже освоенного материала.

Устный опрос (По всем разделам дисциплины).

Преподаватель ставит студентам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

Критерии ответов студентам во время устного опроса:

5 баллов	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, активно участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически
----------	--

	оценивает предлагаемые решения, демонстрирует способность к самостоятельной работе.
3-4 балла	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал, иногда демонстрирует способность к самостоятельной работе.
1-2 балла	Студент демонстрирует фрагментарное знание основной теории. На занятиях ведет себя пассивно.
0 баллов	Студент не участвует в работе.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Критерии оценки презентации доклада (сообщения): Презентация доклада (сообщения) на семинаре

9-10 баллов	Студент активно занимался подготовкой презентации, в том числе с использованием современной экономической литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Сама презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы.
7-8 баллов	Студент занимался подготовкой презентации, владеет темой и может ответить на большинство вопросов относительно ее содержания. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. Сама презентация логически построена, содержит орфографические и стилистические ошибки и вызывает у присутствующих интерес.
5-6 баллов	Студент слабо занимался подготовкой презентации, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сама презентация логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса.
менее 5 баллов	Студент не подготовил презентацию или она не отвечает критериям качества

Критерии оценки подготовленного эссе:

9-10 баллов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал глубокое погружение в тему, сформулировал и обосновал собственную точку зрения на проблемы. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно, содержит разнообразные примеры из практики/теории, подтверждающие выводы.
7-8 баллов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал недостаточно глубокое погружение в тему, в формулировке собственной точки зрения присутствуют отдельные недостатки. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно.
5-6 баллов	Присутствует нарушение структуры эссе. Студент демонстрирует поверхностное знание и понимание темы; не сформулировал

	собственную точку зрения. Эссе содержит стилистические и орфографические ошибки
менее 5 баллов	Эссе не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом.

Критерии оценки подготовленного реферата:

11-15 баллов	Реферат логически выстроен и содержание излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, отсутствуют орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
6-10 баллов	В реферате не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует отдельную специализированную лексику, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, однако присутствуют отдельные незначительные орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
1-5 баллов	В реферате полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует отдельную специализированную лексику, допускает отдельные, но значительные орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют недостаточно обоснованные выводы.
менее 1 балла	Реферат содержит бессистемно представленный текст. Студент не ориентируется в источниках, не использует специализированную лексику, допускает большое количество значительных орфографических, пунктуационных, стилистических, фактических ошибок. Текст реферата несамостоятельный, вторичный, отсутствуют выводы.

Критерии выполнения разбора кейса:

11-15 баллов	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы, а также правильно решает задачу
6-10 баллов	В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе

	отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные в кейсе.
1-5 баллов	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы.
менее 1 балла	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Студент не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы

Круглый стол

Концепция круглого стола: на обсуждения приглашаются специалисты (преподаватели, занимающиеся данной проблематикой, специалисты исследовательских центров и т.д.), внутри группы студентов выбирается модератор, который будет организовывать дискуссию.

Остальные студенты становятся участниками круглого стола. Начинается круглый стол с выступления преподавателя и приглашенных участников, затем сообщения делают участники семинара (мини-выступления по 5-7 мин.). Участники излагают собственную точку зрения на современные проблемы, возникающие в сфере делового общения, аргументируют свою позицию, задают вопросы коллегам, коллективно обсуждают пути решения данных проблем. Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии выступлений студентов во время проведения «Круглого стола»:

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к круглому столу дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, демонстрирует знание иностранных и отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание только отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры
1-2 балла	Выставляется студенту, если он неуверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Развернутая беседа

Концепция развернутой беседы: предполагает подготовку всех студентов по каждому вопросу плана, занятия с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной

и дополнительной литературы; выступления студентов (по их желанию или по вызову преподавателя) и их обсуждение; вступление и заключение преподавателя.

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии оценки участия студента в развернутой беседе:

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, подобрал статистический материал, подтверждающий его позицию, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры из практики разрешения проблем в разных странах, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал;
1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал;
0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Дискуссия

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии оценки участия студента в дискуссии

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к дискуссии дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, собрал разнообразные примеры, подтверждающих позицию, демонстрирует знание российской и зарубежной практики по решению обозначенных проблем, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание отечественных работ по проблематике дискуссии, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры;

1-2 балла	Выставляется студенту, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Деловая игра

Ожидаемые результаты: научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и умения, которые потребуются для успешной реализации делового общения.

Критерии оценки участия студента в деловой игре

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры продемонстрировал навыки и умения, которые требуются для успешной реализации делового общения. Проявил гибкость и креативность мышления, способность критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.
0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения, которые требуются для успешной реализации делового общения, не смог критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.

«Мозговой штурм»

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов обсуждать спорные/дискуссионные вопросы; повысить мотивацию неактивных студентов; сформировать банк идей для последующей работы, обсуждения

Критерии оценки участия студента в «мозговом штурме»

1-2 балла	Выставляется студенту, если он если он активно участвовал в мозговом штурме, в проведении и оценке результатов;
0 баллов	Выставляется студенту, если он не проявил активности в проведении и оценке результатов мозгового штурма.

Ролевая игра

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и характеристики, которые были приобретены ими в ходе освоения учебной дисциплины.

Критерии оценки участия студента в ролевой игре

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы, продемонстрировал гибкость и креативность мышления, способность отобрать необходимый материал, провести сравнительный анализ предложенных концепций и достойно отстоять выбранную позицию
-----------	---

0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы в области социологии рождаемости, не смог критически осмыслить поставленную проблему и отобрать необходимый материал.
----------	---

Коллоквиум

Коллоквиум представляет собой разновидность опроса студентов по пройденной проблематике, в центре которого стоят вопросы, задаваемые преподавателем. Преподаватель формулирует вопрос к одному из студентов, он дает свой ответ, затем остальные студенты имеют возможность дополнить ответ данного студента. Вопросы преподавателя могут вытекать один из другого, быть взаимосвязанными, наводящими, и т.п.

Критерии оценки участия студента в коллоквиуме:

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, хорошо логически выстраивает ответ, приводит адекватные примеры, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию.
3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал.
1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал.
0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Критерии оценки ответов на вопросы зачета:

40 баллов за вопрос	Выставляется студенту, если он обнаруживает всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала; способен творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; - владеет понятийным аппаратом дисциплины; демонстрирует способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в вопросе проблематики; подтверждает теоретические постулаты примерами из социальной практики
менее 40 баллов	Выставляется студенту, если он обнаруживает значительные пробелы в знаниях основного программного материала; допускает принципиальные ошибки в ответе на вопрос билета; демонстрирует незнание теории и практики социологии глобализации.

Критерии оценки ответов на вопросы экзамена:

29-40 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный. Студент уверенно отвечает на дополнительные вопросы.
19-28 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает полное знание учебного материала, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине. Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Студент испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием современных научных терминов, литературным языком.
9-18 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает знание основного программного материала по дисциплине, но допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Студент испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно.
0-8 баллов	Выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине. При ответе обнаружено непонимание студентом основного содержания теоретического материала или допущен ряд существенных ошибок, которые студент не может исправить при наводящих вопросах

	экзаменатора, затрудняется в ответах на вопросы. Студент подменил научное обоснование проблем рассуждением бытового плана. Ответ носит поверхностный характер; наблюдаются неточности в использовании научной терминологии.
--	---

Обоснование балльной системы оценки

Балльная структура оценки

Посещение лекций – **0,5 балла за посещение 1 лекционного занятия**

Активная работа на семинарах – **5 баллов (максимальное количество баллов за работу на 1 семинарском занятии)**

Презентация доклад (сообщения) на семинаре- **10 баллов**

Подготовить эссе – **10 баллов**

Подготовка реферата – **15 баллов**

Разбор кейсов – **8 баллов**

Практическое задание – **15 баллов**

Внутрисеместровая аттестация (внутрисеместровое тестирование) – **20 баллов**

Итоговое испытание (зачет/экзамен)– **40 баллов**

Шкала перевода баллов в традиционную шкалу оценки

Трудоемкость каждой учебной дисциплины рассчитывается по формуле: **50 баллов x количество кредитов — это 100%**.

1. Кредит – это единица измерения трудоемкости учебной дисциплины. Балл – это единица оценки качества выполнения работы студентом.

В балльно-рейтинговой системе 1 кредит соответствует 50 баллам.

Для перевода баллов, набранных студентом, в проценты необходимо использовать формулу:

$$z = \frac{100\% * y}{x}, \text{ где}$$

z — сумма набранных баллов студентом (%).

x — трудоемкость каждой учебной дисциплины (балл);

y — сумма набранных баллов студентом (балл).

Экзамен:

- $z > 85\%$ выставляется оценка «5»;
- $65\% < z < 85\%$ выставляется оценка «4»;
- $50\% < z < 65\%$ выставляется оценка «3»;
- $20\% < z < 50\%$ выставляется оценка «2»;
- $z < 20\%$ выставляется оценка «1».

Зачет:

- $z > 50\%$ выставляется оценка «зачет»;
- $z < 50\%$ выставляется оценка «не зачет»;

8. Ресурсное обеспечение.

А. Основная литература.

1. Адизес И. Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. – М.: Альпина Паблишер, 2013.
2. Адизес И. Управление жизненным циклом корпораций М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
3. Барков С. А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: ЮРАЙТ, 2018.
4. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика. – М.: Проспект, 2015.
5. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А. Баркова. – М.: Юрайт, 2017.
6. Резник С.Д. Организационное поведение. Учебник для студентов вузов. – М.: ИНФРА-М, 2015

Б. Дополнительная литература.

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник – М.: Инфра-М; Магистр, 2010.
2. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений М.: «ИНФРА-М, 2012.
3. Козырев Г.И Конфликтология: учебник. / Г.И.Козырев. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М., 2014.
4. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента: как вести бизнес с представителями других стран и культур: учебное пособие. – М.: «Дело» РАНХиГС, 2012.
5. Льюис Р. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию: Пер. с англ. – М.: Дело, 1999. <https://b-ok.cc/book/2692555/460d49>
6. Пивоваров С.Э., Максимцев И.А. Сравнительный менеджмент. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008.
7. Пугачев В.П. Планирование персонала организации. М.: Изд-во Московского университета, 2011.
8. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007, 624 с.
9. Шейн Э. Организационная культура и лидерство/ Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2008. <https://b-ok.cc/book/1145153/1fa9b9>

В. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. www.rbc.ru – РосБизнесКонсалтинг
2. www.romir.ru – РОМИР
3. www.economist.com – журнал The Economist
4. www.gks.ru – Росстат
5. www.ecsocman.edu.ru – Портал «Социология, экономика, менеджмент»
6. www.expert.ru – журнал «Эксперт»
7. bigc.ru/publications/other/org_culture/ – подбор книг и статей по проблематике организационной культуры
8. www.rtr.ru – Человеческие ресурсы России.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для занятий предусматривается аудитория, позволяющая организовать фронтальное взаимодействие, а также интерактивное взаимодействие в группах и между группами обучающихся, а также современные технические средства обучения (видеопроjectionное

оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения, в зависимости от разрабатываемых проектов может понадобиться интерактивная доска и др.). Для организации самостоятельной работы имеется доступ к Интернет-ресурсам, учебникам и базам данных.

9. Язык преподавания: русский.

10. Преподаватель:

11. Автор программы: к.э.н., доц. Гавриленко О.В.