

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: КУЗНЕЦОВ АЛЕКСАНДР ИГОРЕВИЧ
 Должность: РЕКТОР
 Дата подписания: 30.09.2026 09:39:26
 Уникальный программный ключ:
 0ec0d544ced914f6d2e031d381fc0ed0880d90a0



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
Б1.В.ОД	Корпоративная культура в организации

Код направления подготовки	38.04.02
Направление подготовки	Менеджмент
Наименование (я) ОПОП (направленность / профиль)	Управление человеческим капиталом
Уровень образования	магистр
Форма обучения	заочная

Разработчики:

Должность	Учёная степень, звание	Подпись	ФИО
Доцент	кандидат педагогических наук		Тюнин Александр Иванович

Рабочая программа рассмотрена и одобрена (обновлена) на заседании кафедры (структурного подразделения)

Кафедра	Заведующий кафедрой	Номер протокола	Дата протокола	Подпись
Кафедра экономики, управления и права	Рябчук Павел Георгиевич	1	28.08.2019	
Кафедра экономики, управления и права	Рябчук Павел Георгиевич	1	13.09.2020	

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Трудоемкость дисциплины (модуля) и видов занятий по дисциплине (модулю)	4
3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	8
5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	9
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	14
7. Перечень образовательных технологий	16
8. Описание материально-технической базы	17

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Дисциплина «Корпоративная культура в организации» относится к вариативной части основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень образования магистр).

1.2 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 час.

1.3 Изучение дисциплины «Корпоративная культура в организации» основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися следующих дисциплин: «Теория организации и организационное поведение», «Управление человеческими ресурсами», «Экономика труда», «Инвестиционный менеджмент», «Методы исследований в менеджменте», «Финансовый менеджмент».

1.4 Дисциплина «Корпоративная культура в организации» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для освоения следующих дисциплин: «Управление карьерой», «Управление проектами», «Стратегическое управление человеческим капиталом», «Психологическая и профессиональная диагностика человеческого капитала», «Маркетинг инновационной продукции», «Тренинг в организации», для проведения следующих практик: «производственная практика (преддипломная)».

1.5 Цель изучения дисциплины:

сформировать у студентов базовые, профессиональные знания и навыки в области корпоративного управления, дать представление о различных деловых культурах, об основных методах и подходах к их изучению.

1.6 Задачи дисциплины:

1) показать и обосновать влияние, которое национальная деловая культура оказывает на корпоративную культуру и реализацию функций управления организацией;

2) научить капитализировать на национальных особенностях деловой культуры и системы менеджмента и конвертировать их в конкурентные преимущества организации;

3) содействовать формированию и развитию навыков эффективных межкультурных коммуникаций с представителями иных культур;

4) стремиться к выработке у менеджеров кросс-культурной компетенции и толерантного отношения к представителям других культур;

5) развивать потребности самостоятельного изучения современной учебной и научной литературы и проведения учебно-исследовательской работы.

1.7 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине в форме требований к знаниям, умениям, владениям способами деятельности и навыками их применения в практической деятельности (компетенциям):

№ п/п	Компетенция (содержание и обозначение в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП)	Конкретизированные цели освоения дисциплины		
		знать	уметь	владеть
1	ПК-2 способен разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	3.1 теоретические основы корпоративной культуры в организации, методы управления корпоративными финансами;	У.1 определять тип культуры, составлять деловой профиль страны и рекомендации по выбору деловой культуры, разрабатывать, структурировать и обеспечивать корпоративную стратегию;	В.1 навыками определения и оценки делового профиля страны, понятийным аппаратом, навыками современных информационно-коммуникационных технологий.

2. ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДОВ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Наименование раздела дисциплины (темы)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Итого часов
	Л	ПЗ	СРС	
Итого по дисциплине	2	10	56	68
Первый период контроля				
<i>Раздел I. Корпоративная культура: современные тенденции и актуальные проблемы</i>	2	4	22	28
Корпоративная культура организации: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями		2	6	8
Концепция деловой культуры в международной системе координат		2	8	10
Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений	2		8	10
<i>Раздел II. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте</i>		6	34	40
Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте		2	6	8
Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте		2	8	10
Мотивация и стили лидерства в различных странах		2	8	10
Управление человеческими ресурсами в международном контексте			12	12
Итого по видам учебной работы	2	10	56	68
<i>Форма промежуточной аттестации</i>				
Зачет				4
Итого за Первый период контроля				72

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

3.1 Лекции

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Раздел I. Корпоративная культура: современные тенденции и актуальные проблемы	2
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-2 (З.1, У.1, В.1)	
1.1. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений 1. Необходимость изучения корпоративной -культуры в менеджменте менеджмента 2. Предмет, цели, методы и задачи кросс-культурного корпоративного управления. 3. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного управления. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2

3.2 Практические

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Раздел I. Корпоративная культура: современные тенденции и актуальные проблемы	4
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-2 (З.1, У.1, В.1)	
1.1. Корпоративная культура организации: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями 1. Индивидуальные различия как основа межгрупповых конфликтов 2. Управление межкультурными различиями 3. подготовки менеджеров, работающих в ситуациях межкультурного взаимодействия. 4. Глобальный бизнес: синергия культур. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2
1.2. Концепция деловой культуры в международной системе координат 1. Понятие деловой культуры, ее элементы. 2. Неоднородность культурного пространства: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры. 3. Сила культуры и факторы ее определяющие. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2
2. Раздел II. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	6
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-2 (З.1, У.1, В.1)	
2.1. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте 1. Условия эффективной межкультурной коммуникации 2. Сравнение стилей ведения переговоров. 3. Культурный шум. Учебно-методическая литература: 1, 2, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2

2.2. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте 1. Национальная культура и управление организацией. 2. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие 3. Эгалитарные и иерархические культуры Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2
2.3. Мотивация и стили лидерства в различных странах 1. Значимость труда в различных бизнес-культурах. 2. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах 3. Мотивация культурно-разнородного персонала. 4. Национальная специфика продвижения, подготовки и переподготовки кадров. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2

3.3 СРС

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема для самостоятельного изучения	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Раздел I. Корпоративная культура: современные тенденции и актуальные проблемы	22
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-2 (З.1, У.1, В.1)	
1.1. Корпоративная культура организации: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями Задание для самостоятельного выполнения студентом: Изучив основную и дополнительную литературу подготовить доклад по следующим вопросам: 1. Индивидуальные различия как основа межгрупповых конфликтов 2. Управление межкультурными различиями 3. подготовки менеджеров, работающих в ситуациях межкультурного взаимодействия. 4. Глобальный бизнес: синергия культур. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	6
1.2. Концепция деловой культуры в международной системе координат Задание для самостоятельного выполнения студентом: Изучив основную и дополнительную литературу подготовить доклад по следующим вопросам: 1. Понятие деловой культуры, ее элементы. 2. Неоднородность культурного пространства: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры. 3. Сила культуры и факторы ее определяющие Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	8
1.3. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений Задание для самостоятельного выполнения студентом: Изучив основную и дополнительную литературу подготовить доклад по следующим вопросам: 1. Необходимость изучения кооперативной -культуры в менеджменте менеджмента 2. Предмет, цели, методы и задачи кросс-культурного корпоративного управления. 3. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного управления. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	8
2. Раздел II. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	34
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-2 (З.1, У.1, В.1)	

2.1. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте Задание для самостоятельного выполнения студентом: Изучив основную и дополнительную литературу подготовить доклад по следующим вопросам: 1. Условия эффективной межкультурной коммуникации 2. Сравнение стилей ведения переговоров. 3. Культурный шум. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	6
2.2. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте Задание для самостоятельного выполнения студентом: Изучив основную и дополнительную литературу подготовить доклад по следующим вопросам: 1. Национальная культура и управление организацией. 2. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие 3. Эгалитарные и иерархические культуры Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	8
2.3. Мотивация и стили лидерства в различных странах Задание для самостоятельного выполнения студентом: Изучив основную и дополнительную литературу подготовить доклад по следующим вопросам: 1. Значимость труда в различных бизнес-культурах. 2. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах 3. Мотивация культурно-разнородного персонала. 4. Национальная специфика продвижения, подготовки и переподготовки кадров. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	8
2.4. Управление человеческими ресурсами в международном контексте Задание для самостоятельного выполнения студентом: Изучив основную и дополнительную литературу подготовить доклад по следующим вопросам: 1.Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем. 2.Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами: институциональные, культурные, экономические факторы и факторы трудовых затрат. 3.Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. 4.Компенсационная политика. 5.Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой. 6.Развитие навыков, необходимых для успешного межкультурного взаимодействия. 7.Культурная чувствительность и кросс-культурная компетентность. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	12

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Ссылка на источник в ЭБС
Основная литература		
1	Персикова Т.Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебник/ Персикова Т.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, 2012.— 288 с	http://www.iprbookshop.ru/14320 .— ЭБС «IPRbooks»
2	Демин Д. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: десять самых распространенных заблуждений/ Демин Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 137 с.	http://www.iprbookshop.ru/43664 .— ЭБС «IPRbooks»
3	Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. [Электронный ресурс]/ Василенко С.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 105 с	http://www.iprbookshop.ru/5971 .— ЭБС «IPRbooks»,
Дополнительная литература		
4	Джеффри Лайкер Корпоративная культура Toyota [Электронный ресурс]: уроки для других компаний/ Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 354 с	http://www.iprbookshop.ru/43665 .— ЭБС «IPRbooks»,
5	Говард Бехар Дело не в кофе. Корпоративная культура Starbucks [Электронный ресурс]/ Говард Бехар— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 186 с.—	http://www.iprbookshop.ru/49314 .— ЭБС «IPRbooks», по паролю
6	Горяйнова Н.М. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Горяйнова Н.М.— Электрон. текстовые данные.— Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 224 с.	http://www.iprbookshop.ru/81480.html .— ЭБС «IPRbooks»

4.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование базы данных	Ссылка на ресурс
1	Информационная система Everyday Englishin Conversation	http://www.focusenglish.com

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

5.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС					
Код образовательного результата дисциплины	Текущий контроль				Промежуточная аттестация
	Доклад/сообщение	Мультимедийная презентация	Реферат	Тест	Зачет/Экзамен
ПК-2					
У.1			+		+
З.1	+			+	+
В.1		+			+

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

5.2.1. Текущий контроль.

Типовые задания к разделу "Раздел I. Корпоративная культура: современные тенденции и актуальные проблемы":

1. Доклад/сообщение

- 1.Этноцентризм в межэтнических отношениях
- 2.Специфика управления «мультикультурными» командами и организациями
- 3.Влияние национальной культуры на способность к разработке новых продуктов
- 4.Протестантская этика и западная деловая культура.
- 5.Ислам и восточная деловая культура.
- 6.Католицизм и его влияние на формирование западноевропейской деловой культуры.
- 7.Православие, его базовые ценности и их отражение в российской деловой культуре.
- 8.Мультикультуризм в обществе: благо или зло?
- 9.Актуальные проблемы и способы формирования кросс-культурной компетенции менеджеров.
- 10.Многообразие национальных культур и межэтнические конфликты в Европе

Количество баллов: 5

2. Мультимедийная презентация

1. Вера и их влияние на формирование деловой культуры.
2. Протестантская этика и западная деловая культура.
3. Управление разнообразием в международной компании: источники эффективности.
4. Исламское предпринимательство и его характерные особенности.
5. Многообразие деловых культур в Европе и евроменеджмент.
6. Особенности китайской деловой культуры. Преимущества и недостатки китайской модели экономического развития.
7. Сравнительный анализ современного американского и японского менеджмента.
8. Уникальность японской экономики и деловой культуры Японии. Национальная специфика развития японского предпринимательства.
9. Японская модель менеджмента: проблемы и направления ее трансформации в современных условиях.
10. Скандинавская модель социального рыночного хозяйства и скандинавский менеджмент.
11. Основные факторы британской национальной деловой культуры и уровень британского менеджмента.

Количество баллов: 20

3. Реферат

- Современные научные подходы и направления кросс культурного корпоративного управления.
 - Этническая стереотипизация как основа межэтнических отношений
1. Язык как элемент этнической культуры
 2. Модель базовых культурных ориентаций в исследованиях Р.Льюиса
 3. Национальные и региональные особенности менеджмента.
 4. Специфика межкультурной коммуникации и способы повышения ее эффективности
 5. Западные управленческие технологии и проблемы их адаптации в российских компаниях.
 6. Сравнительный анализ моделей корпоративного управления в мировой экономике.
 7. Взаимодействие национальной деловой и корпоративной культур
 8. Национальная деловая культура как источник конкурентного преимущества и ресурс развития экономики.
 9. Культурные различия и этика в международном бизнесе.
 10. Специфика бизнес-культуры России.
 11. Влияние национальной культуры на управление организацией
 12. Роль протестантской этики в формировании американской деловой культуры.

Количество баллов: 10

4. Тест

1. Организационная культура это...?

1. совокупность норм, традиций, ценностей, установок, символов, ритуалов и мифов, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами

2. система норм и ценностей, которая отличает малую группу от более широкого сообщества

3. духовная жизнь общества, формирующаяся на стыке социального и гуманитарного знания о человеке и обществе и изучающая культуру как целостность

4. закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества

5. система ценностей, которая связана с интересами и мироощущением отдельных классов и социальных слоев

2. Кто из перечисленных отечественных авторов имеет отношение к изучению организационной/корпоративной культуры? (исключите лишнее)

1.

2.

3.

4.

5.

3. В горизонтальном измерении организационной культуры выделяются четыре формы культуры организации. Какая из перечисленных лишняя?

1. экономическая

2. социально-психологическая

3. правовая

4. политическая

5. историческая

4. Как называется по С. Ханди культура, основу которой составляют творческие личности, где организация существует для того, чтобы помогать индивидуумам в достижении их личных целей?

1. культура Аполлона

2. культура Диониса

3. культура Гермеса

4. культура Афины

5. культура Зевса

5. Организационными ценностями являются:

1. все окружающие объекты (как внутренние, так и вне организации), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации

2. материальные продукты человеческого труда

3. культурное и социальное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных социальных группах в течение длительного времени

4. совокупность знаний и умений, приобретенных индивидом на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия с внешним миром

5. система ценностей, моделей поведения, жизненного стиля какой-либо социальной группы, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры

Количество баллов: 5

Типовые задания к разделу "Раздел II. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте":

1. Доклад/сообщение

- 1.Национальные модели переговорного процесса
- 2.Невербальные национально-культурные особенности коммуникаций в бизнесе
3. «Подарочный конфликт» в бизнесе и способы его преодоления
- 4.Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления
- 5.Национальные особенности подбора персонала
- 6.Этика и доверие в международном бизнесе
7. Культурные контрасты в системах ценностей наций
- 8 Кросс-культурная компетентность менеджера и толерантное отношение к другим культурам
- 9.Система всеобщего управления качеством за рубежом и в России

Количество баллов: 5

2. Мультимедийная презентация

1. Система подготовки управленческих кадров во Франции.
2. Французская модель управления: взаимодействие бизнеса и государства.
3. Немецкая модель менеджмента и кросс культурные особенности ведения бизнеса с предприятиями Германии.
4. Анализ моделей достижения национальной конкурентоспособности (на примере одной из стран: Финляндии, Индии, Ирландии, Китая и т.п.).
5. Особенности национальной деловой культуры и системы менеджмента в арабских странах (страна по выбору).
6. Англо-саксонская модель управления и специфика деловой культуры.
7. Российская система менеджмента и национальная деловая культура.

Количество баллов: 20

3. Реферат

- 1.Доминирующие религии в национальной деловой культуре и их влияние на особенности ведения бизнеса в стране размещения.
- 2.Проблемы перевода и кросс культурных различий в международной рекламе.
3. Этноцентрический подход в управлении международной компанией: влияние на эффективность и издержки ведения бизнеса.
- 4.Специфика формирования и развития корпоративной культуры в российской компании.
- 5.Барьеры межкультурных коммуникаций и способы их преодоления.
6. Национальная деловая культура и инновационная способность организации

Количество баллов: 10

4. Тест

1. Определению: «в узком смысле – объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур» соответствует?

1. общество
2. субкультура
3. организационная структура
4. информационная культура
5. организация

2.. Назовите группу потребностей, которая соответствует высшему рангу в иерархии потребностей по А. Маслоу?

1. потребность в самореализации
2. потребность в признании и самоутверждении
3. потребность в социальных связях
4. потребность в безопасности
5. физиологические потребности

3.. Из каких четырех основных стимулов состоит комплексная система мотиваций? (исключите лишнее)

1. принуждение
2. материальное поощрение
3. безопасность
4. моральное поощрение
5. самоутверждение

4. Культура «крутых парней» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

1. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
2. высокая степень риска и медленная обратная связь
3. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников
4. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
5. это мир слабой обратной связи, бюрократия

5. Назовите группу потребностей, которая соответствует низшему рангу в иерархии потребностей по А. Маслоу?

1. потребность в самореализации
2. потребность в признании и самоутверждении
3. потребность в социальных связях
4. потребность в безопасности
5. физиологические потребности

6. Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

1. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
2. высокая степень риска и медленная обратная связь
3. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников

5.2.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации в ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ».

Первый период контроля

1. Зачет

Вопросы к зачету:

1. Кооперативная культура организации как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения.
2. Основные направления и актуальные проблемы кросскультурного менеджмента.
3. Кросскультурный шок и способы его преодоления.
4. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.
5. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни.
6. Системы ценностей в национальных культурах.
7. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений.
8. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения
9. Культурные различия и этика Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.
10. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.
11. Базовые критерии межкультурных различий по Г.Хофштеде.
12. Теория «Z» по У.Оучи.
13. Базовые критерии межкультурных различий по Ф.Тромпенарсу.
14. Культурный профиль страны.
15. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.
16. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры.
17. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
18. Условия эффективной межкультурной коммуникации.
19. Влияние культуры на процесс переговоров
20. Модели ведения переговоров.
21. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие.
22. Классификационные критерии корпоративных культур.
23. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур.
24. Значимость труда в различных бизнес-культурах.
25. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.
26. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
27. Национальные модели лидерства.
28. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.
29. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
30. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.
31. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.

5.3. Примерные критерии оценивания ответа студентов на экзамене (зачете):

Отметка	Критерии оценивания
"Отлично"	- дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Хорошо"	- дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы

"Удовлетворительно" ("зачтено")	- затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации - неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя - выполнение заданий при подсказке преподавателя - затруднения в формулировке выводов
"Неудовлетворительно" ("не зачтено")	- неправильная оценка предложенной ситуации - отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекции

Лекция - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала с демонстрацией слайдов и фильмов. Работа обучающихся на лекции включает в себя: составление или слежение за планом чтения лекции, написание конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.

Требования к конспекту лекций: краткость, схематичность, последовательная фиксация основных положений, выводов, формулировок, обобщений. В конспекте нужно помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Последующая работа над материалом лекции предусматривает проверку терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. В конспекте нужно обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

2. Практические

Практические (семинарские занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения практических занятий и семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

При подготовке к практическому занятию необходимо, ознакомиться с его планом; изучить соответствующие конспекты лекций, главы учебников и методических пособий, разобрать примеры, ознакомиться с дополнительной литературой (справочниками, энциклопедиями, словарями). К наиболее важным и сложным вопросам темы рекомендуется составлять конспекты ответов. Следует готовить все вопросы соответствующего занятия: необходимо уметь давать определения основным понятиям, знать основные положения теории, правила и формулы, предложенные для запоминания к каждой теме.

В ходе практического занятия надо давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов, доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

3. Зачет

Цель зачета – проверка и оценка уровня полученных студентом специальных знаний по учебной дисциплине и соответствующих им умений и навыков, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве информации.

Подготовка к зачету начинается с первого занятия по дисциплине, на котором обучающиеся получают предварительный перечень вопросов к зачету и список рекомендуемой литературы, их ставят в известность относительно критериев выставления зачета и специфике текущей и итоговой аттестации. С самого начала желательно планомерно осваивать материал, руководствуясь перечнем вопросов к зачету и списком рекомендуемой литературы, а также путем самостоятельного конспектирования материалов занятий и результатов самостоятельного изучения учебных вопросов.

По результатам сдачи зачета выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

4. Доклад/сообщение

Доклад – развернутое устное (возможен письменный вариант) сообщение по определенной теме, сделанное публично, в котором обобщается информация из одного или нескольких источников, представляется и обосновывается отношение к описываемой теме.

Основные этапы подготовки доклада:

1. четко сформулировать тему;
2. изучить и подобрать литературу, рекомендуемую по теме, выделив три источника библиографической информации:
 - первичные (статьи, диссертации, монографии и т. д.);
 - вторичные (библиография, реферативные журналы, сигнальная информация, планы, граф-схемы, предметные указатели и т. д.);
 - третичные (обзоры, компилятивные работы, справочные книги и т. д.);
3. написать план, который полностью согласуется с выбранной темой и логично раскрывает ее;
4. написать доклад, соблюдая следующие требования:
 - структура доклада должна включать краткое введение, обосновывающее актуальность проблемы; основной текст; заключение с краткими выводами по исследуемой проблеме; список использованной литературы;
 - в содержании доклада общие положения надо подкрепить и пояснить конкретными примерами; не пересказывать отдельные главы учебника или учебного пособия, а изложить собственные соображения по существу рассматриваемых вопросов, внести свои предложения;
5. оформить работу в соответствии с требованиями.

5. Тест

Тест это система стандартизированных вопросов (заданий), позволяющих автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся. Тесты могут быть аудиторными и внеаудиторными. Преподаватель доводит до сведения студентов информацию о проведении теста, его форме, а также о разделе (теме) дисциплины, выносимой на тестирование.

При самостоятельной подготовке к тестированию студенту необходимо:

- проработать информационный материал по дисциплине. Проконсультироваться с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;
- выяснить все условия тестирования заранее. Необходимо знать, сколько тестов вам будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т.д.
- работая с тестами, внимательно и до конца прочесть вопрос и предлагаемые варианты ответов; выбрать правильные (их может быть несколько); на отдельном листке ответов выписать цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам. В случае компьютерного тестирования указать ответ в соответствующем поле (полях);
- в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания. Это позволяет максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант.
- решить в первую очередь задания, не вызывающие трудностей, к трудному вопросу вернуться в конце.
- оставить время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

6. Реферат

Реферат – теоретическое исследование определенной проблемы, включающее обзор соответствующих литературных и других источников.

Реферат обычно включает следующие части:

1. библиографическое описание первичного документа;
2. собственно реферативная часть (текст реферата);
3. справочный аппарат, т.е. дополнительные сведения и примечания (сведения, дополнительно характеризующие первичный документ: число иллюстраций и таблиц, имеющихся в документе, количество источников в списке использованной литературы).

Этапы написания реферата

1. выбрать тему, если она не определена преподавателем;
2. определить источники, с которыми придется работать;
3. изучить, систематизировать и обработать выбранный материал из источников;
4. составить план;
5. написать реферат:
 - обосновать актуальность выбранной темы;
 - указать исходные данные реферируемого текста (название, где опубликован, в каком году), сведения об авторе (Ф. И. О., специальность, ученая степень, ученое звание);
 - сформулировать проблематику выбранной темы;
 - привести основные тезисы реферируемого текста и их аргументацию;
 - сделать общий вывод по проблеме, заявленной в реферате.

При оформлении реферата следует придерживаться рекомендаций, представленных в документе «Регламент оформления письменных работ».

7. Мультимедийная презентация

Мультимедийная презентация – способ представления информации на заданную тему с помощью компьютерных программ, сочетающий в себе динамику, звук и изображение.

Для создания компьютерных презентаций используются специальные программы: PowerPoint, Adobe Flash CS5, Adobe Flash Builder, видеофайл.

Презентация – это набор последовательно сменяющих друг друга страниц – слайдов, на каждом из которых можно разместить любые текст, рисунки, схемы, видео - аудио фрагменты, анимацию, 3D – графику, фотографию, используя при этом различные элементы оформления.

Мультимедийная форма презентации позволяет представить материал как систему опорных образов, наполненных исчерпывающей структурированной информацией в алгоритмическом порядке.

Этапы подготовки мультимедийной презентации:

1. Структуризация материала по теме;
2. Составление сценария реализации;
3. Разработка дизайна презентации;
4. Подготовка медиа фрагментов (тексты, иллюстрации, видео, запись аудиофрагментов);
5. Подготовка музыкального сопровождения (при необходимости);
6. Тест-проверка готовой презентации.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

1. Проблемное обучение
2. Дифференцированное обучение (технология уровневой дифференциации)

8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ

1. компьютерный класс – аудитория для самостоятельной работы
2. учебная аудитория для лекционных занятий
3. учебная аудитория для семинарских, практических занятий
4. Лицензионное программное обеспечение:
 - Операционная система Windows 10
 - Microsoft Office Professional Plus
 - Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition
 - Справочная правовая система Консультант плюс
 - 7-zip
 - Adobe Acrobat Reader DC