

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»
(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)**

**Северодонецкий технологический институт
Кафедра экономики и управления**

УТВЕРЖДАЮ:
Врио. директора СТИ (филиал)
ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»
Ю.В. Бородач
(подпись)
« 26 » 09 2024 года



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

По направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
Профиль: «Менеджмент организации производства»

Северодонецк – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации производства» – ____ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. N 954 22 февраля 2018 г. № 124 (с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г., 27 февраля 2024 г.)

СОСТАВИТЕЛЬ:

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры Экономики и управления «_02_» ____09__ 2024 г., протокол № _1_.

Врио заведующего кафедрой  Ю. В. Бородач
Переутверждена: «__» ____20__ г., протокол № ____.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии Северодонецкого технологического института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» «_16_» ____09____2024 г., протокол № ____1____.

Председатель учебно-методической комиссии
СТИ (филиала) ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»  Ю.В. Бородач

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Целью изучения дисциплины «Кросскультурный менеджмент» является формирование теоретических знаний и приобретение практических навыков профессиональной деятельности в сфере руководства трудовым коллективом в условиях мультикультурной среды.

Задачами изучения дисциплины «Кросскультурный менеджмент» являются приобретение знаний о теоретических основах и практических аспектах руководства трудовым коллективом в условиях мультикультурной среды, а также формирование навыков организации деятельности трудового коллектива и принятия управленческих решений в сфере международного бизнеса, предусматривающего кросскультурное взаимодействие.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Кросскультурный менеджмент» входит в часть дисциплин, формируемых участниками образовательных отношений.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины является знание основных функций и характерных черт культуры, а также умение определять основные формы и механизмы приобщения человека к культуре.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Философия», «Введение в профессиональную деятельность», «Деловой протокол и этикет» и служит основой для освоения дисциплин «Внешикономическая деятельность организации», «Современные формы интеграционных процессов», «Коммуникационный менеджмент и управление офисом»

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Перечень планируемых результатов
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2 Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения	Знает Исторические предпосылки и современные тенденции развития сравнительного менеджмента, современные теории национальных деловых культур, характеристики специфических особенностей различных национальных деловых культур Умеет Использовать методологические основы современной концепции сравнительного менеджмента, применять системный подход к исследованию национальных деловых культур, оценивать параметры различных национальных деловых культур Владет

		Навыками принятия управленческих решений в мультикультурной среде, навыками оценки влияния культурного контекста на руководство трудовым коллективом, навыками анализа мультикультурной деловой среды
ПК- 4 Способен участвовать в разработке стратегий организации в условиях глобальной конкурентной среды	ПК-4.1 Понимает закономерности развития мировой экономики в целом, основных международных рынков ресурсов и международных экономических отношений, основные теории, объясняющие причины и мотивы интернационализации бизнеса компании, основные теории кросскультурного менеджмента	Знает Влияние культурного контекста на феномен лидерства, влияние культурного контекста на формирование мотивационного ядра личности, специфические особенности межкультурной коммуникации, причины возникновения и этапы развития кросскультурного шока, особенности введения деловых переговоров с представителями различных национальных культур Умеет Выбирать приемлемые стили руководства трудовым коллективом в мультикультурной среде, определять причины мотивационной дифференциации организационного поведения сотрудников мультикультурного коллектива, определять культурные контекст коммуникационного взаимодействия, определять приемлемые стратегии организационного поведения в условиях кросскультурного шока, выбирать приемлемые стратегии ведения деловых переговоров с представителями различных национальных культур Владет Навыками руководства трудовым коллективом в условиях мультикультурной деловой среды, навыками использования современных методов мотивации персонала в мультикультурной среде, навыками моделирования межкультурного коммуникационного взаимодействия, навыками преодоления кросскультурного шока международном бизнесе, навыками ведения деловых переговоров с представителями различных национальных культур

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Очно-заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	72 (2 зач. ед)	72
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего), в том числе:	36	32
Лекции	18	16
Семинарские занятия	-	
Практические занятия	18	16
Лабораторные работы	-	
Курсовая работа (курсовой проект)	-	

Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинг, компьютерные симуляции, интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.</i>)	-	
Самостоятельная работа студента (всего)	36	40
Форма аттестации	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Теоретические основы сравнительного менеджмента

Сравнительный менеджмент как научная дисциплина. Исторические предпосылки становления сравнительного менеджмента. Современные тенденции развития сравнительного менеджмента. Методологическая основа современной концепции сравнительного менеджмента

Тема 2. Культурный контекст управления в современном менеджменте

Теории национальных деловых культур. Кластеризация национальных деловых культур. Теория внутреннего содержания личности. Классификация национальных культурных ценностей. Типология национальных деловых культур. Системный подход к исследованию национальной культуры. Влияние культурного контекста на руководство трудовым коллективом

Тема 3. Модель национальной деловой культуры Г. Хофстеде

Общая характеристика модели национальной деловой культуры Г. Хофстеде. Характеристика специфических особенностей культур с высоким и низким индексом дистанции власти. Проявление коллективизма и индивидуализма в национальных деловых культурах. Соотношение мужественности и женственности в национальных деловых культурах. Избегание неопределённости и принятия рискованных решений представителями различных национальных деловых культур. Ориентация на долгосрочное и краткосрочное сотрудничество в мультикультурной среде.

Тема 4. Модель национальной деловой культуры Ф. Тромпенаарса

Общая характеристика модели национальной деловой культуры Ф. Тромпенаарса. Эмоционально-экспрессивные и эмоционально сдержанные культуры. Культура личных достижений и культура принадлежности группе. Особенности организационного поведения представителей монохромных и

полихронных культур. Отношение представителей различных культур к окружающей среде. Типология корпоративной управленческой культуры

Тема 5. Руководство и лидерство в сравнительном менеджменте

Общая характеристика современных теорий лидерства. Влияние культурного контекста на феномен лидерства. Общая характеристика подходов к классификации стилей руководства. Сравнительная характеристика демократического и авторитарного стиля руководства. Особенности руководства трудовым коллективом в мультикультурной среде

Тема 6. Мотивация персонала в мультикультурном трудовом коллективе

Общая характеристика современных теорий мотивации персонала. Влияние культурного контекста на формирование мотивационного ядра личности. Причины мотивационной дифференциации организационного поведения сотрудников мультикультурного коллектива. Использование современных методов мотивации персонала в мультикультурной среде.

Тема 7. Кросскультурные коммуникации в международном бизнесе

Коммуникативистика как теории и практика управления коммуникациями. Теоретические модели коммуникационного процесса. Классификация организационных коммуникаций. Общая характеристика и специфические особенности межкультурной коммуникации. Культурный контекст управления организационными коммуникациями

Тема 8. Кросскультурные шоки в практике международного менеджмента

Понятие кросскультурного шока и характеристика его ключевых параметров. Механизм адаптации человека к культурной среде. Общая характеристика причин возникновения и динамика развития кросскультурного шока. Стратегии организационного поведения сотрудников трудового коллектива в условиях кросскультурного шока. Организационные механизмы преодоления кросскультурного шока в международном бизнесе.

Тема 9. Модели кросскультурного поведения в международном бизнесе

Стратегии ведения деловых переговоров с представителями различных национальных культур. Общая характеристика культур ориентированных на заключение сделок и развитие отношений. Сравнительная характеристика американской и японской модели менеджмента. Общая характеристика европейской модели менеджмента. Специфические особенности российской модели менеджмента.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1	Тема 1. Теоретические основы сравнительного менеджмента	2	2
2	Тема 2. Культурный контекст управления в современном менеджменте	2	2
3	Тема 3. Модель национальной деловой культуры Г. Хофстеде	2	2
4	Тема 4. Модель национальной деловой культуры Ф. Тромпенаарса	2	2
5	Тема 5. Руководство и лидерство в сравнительном менеджменте	2	2
6	Тема 6. Мотивация персонала в мультикультурном трудовом коллективе	2	2
7	Тема 7. Кросскультурные коммуникации в международном бизнесе	2	2
8	Тема 8. Кросскультурные шоки в практике международного менеджмента	2	2
9	Тема 9. Модели кросскультурного поведения в международном бизнесе	2	-
Итого:		18	16

4.4. Практические занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1	Тема 1. Теоретические основы сравнительного менеджмента	2	2
2	Тема 2. Культурный контекст управления в современном менеджменте	2	2
3	Тема 3. Модель национальной деловой культуры Г. Хофстеде	2	2
4	Тема 4. Модель национальной деловой культуры Ф. Тромпенаарса	2	2
5	Тема 5. Руководство и лидерство в сравнительном менеджменте	2	2
6	Тема 6. Мотивация персонала в мультикультурном трудовом коллективе	2	2
7	Тема 7. Кросскультурные коммуникации в международном бизнесе	2	2
8	Тема 8. Кросскультурные шоки в практике международного менеджмента	2	2
9	Тема 9. Модели кросскультурного поведения в международном бизнесе	2	-
Итого:		18	16

4.5. Лабораторные занятия - не предусмотрены

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Очно- заочная форма
1	Тема 1. Теоретические основы сравнительного менеджмента	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	6
2	Тема 2. Культурный контекст управления в современном менеджменте	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	6
3	Тема 3. Модель национальной деловой культуры Г. Хофстеде	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	6
4	Тема 4. Модель национальной деловой культуры Ф. Тромпенаарса	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	6
5	Тема 5. Руководство и лидерство в сравнительном менеджменте	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	4
6	Тема 6. Мотивация персонала в мультикультурном трудовом коллективе	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	4
7	Тема 7. Кросскультурные коммуникации в международном бизнесе	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	4
8	Тема 8. Кросскультурные шоки в практике международного менеджмента	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	2
9	Тема 9. Модели кросскультурного поведения в международном бизнесе	Выполнение тестовых заданий, подготовка ответов на вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), выполнение практических заданий	4	2
Итого:			36	60

4.7. Курсовые работы - не предусмотрены

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Кросс-культурный менеджмент: учебник / Костенко Е.П., Бутова С.В., Маличенко И.П. - Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального ун-та, 2021. - 303 с.
2. Черепухин Т.Ю. Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие / Т.Ю. Черепухин, И.Г. Иванова. - Краснодар: КубГАУ, 2022. - 110 с.
3. Зелинская М.В. Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие / М.В. Зелинская, Л.В. Коваленко. - Краснодар: КубГАУ, 2021. - 187 с.
4. Зинурова Р.И. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / Р.И. Зинурова. - Казань: Отечество, 2020. - 147 с.
5. Голоусова Е.С. Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие / Е.С. Голоусова. - Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2017. - 76 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1938951>
6. Холден Н.Дж. Кросс-культурный менеджмент: концепция когнитивного менеджмента: учебное пособие / Н.Дж. Холден; пер. с англ. под ред. проф. Б.Л. Ерёмина. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 384 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028506>
7. Досова А.Г. Сравнительный менеджмент: учебное пособие / Досова А.Г., Федотова О.В. - Волгоград: Волгоградский ГАУ, 2015. - 120 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/615134>
8. Медведев А.Г. Международный менеджмент: стратегические решения в многонациональных компаниях: учебник / А.Г. Медведев. - Санкт-Петербург : СПбГУ, 2014. - 496 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1244758>
9. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учебное пособие / Т.Н. Персикова. - Москва: Логос, 2020. - 224 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1212426>

б) дополнительная литература:

1. Левкина В.Н. Сравнительный менеджмент: учебное пособие / В.Н. Левкина. - Нижний Новгород: НГТУ им. Р. Е. Алексеева, 2020. - 103 с.
2. Акопян Д.А. Сравнительный менеджмент: учебное пособие / Д.А. Акопян, Р.И. Хансеев, М.О. Сураева. - 2-е изд., перераб. и доп. - Самара: САМАРАМА, 2018. - 143 с.
3. Гуськова Н.Д. Сравнительный менеджмент: учебное пособие / Н.Д. Гуськова, Л.В. Марабаева, А.В. Ерастова. - Саранск: Афанасьев В.С., 2018. - 115 с.
4. Мясоедов С.П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для вузов / С.П. Мясоедов, Л.Г. Борисова. - 3-е изд. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. -

314 с. - Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/511007>

5. Кочетков В.В. Идентичность и культура в современных международных отношениях: учебное пособие / В.В. Кочетков. - Москва: Изд-во Московского университета, 2015. - 320 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1023160>

6. Межкультурная коммуникация в глобальном мире: моделирование, эффективность, доверие: монография / Под ред. А.Г. Тюрикова. - Москва: ИНФРА-М, 2023. - 266 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1895951>

7. Жукова Е.Е. Деловое общение и кросс-культурные коммуникации. практикум: учебное пособие / Е.Е. Жукова, Т.В. Суворова. - Москва: ИНФРА-М, 2023. - 320 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1859082>

8. Кулинич М.А. Теория и практика межкультурной коммуникации: учебное пособие / М.А. Кулинич, О.А. Кострова; под общ. ред. О.А. Костровой. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2017. - 248 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1089747>

9. Черкашина Т.Т. Язык деловых межкультурных коммуникаций: учебник / Под ред. Т.Т. Черкашиной. - Москва: ИНФРА-М, 2024. - 368 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2096806>

10. Татарко А.Н. Социально-психологический капитал личности в поликультурном обществе: монография / А.Н. Татарко. - Москва: Институт психологии РАН, 2014. - 384 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1061464>

11. Менеджмент: теория, практика и международный аспект: учебник / Под ред. Н.Ю. Кониной. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство «Аспект Пресс», 2021. - 432 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2005242>

12. Семенов А.К. Теория менеджмента: учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. - 4-е изд., стер. - Москва: Дашков и Ко, 2022. - 490 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084666>

13. Семенов А.К. История управленческой мысли: учебник для бакалавров / А.К. Семенов, В.И. Набоков. - 2-е изд. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2021. - 275 с. - Текст: электронный // ЭБС "Знаниум": [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2082705>

в) методические рекомендации:

1. Рубанов М.Н. Методические рекомендации к практическим занятиям по дисциплине «Сравнительный менеджмент» для студентов очной формы обучения по направлению подготовки «Менеджмент», профиль «Менеджмент организаций» / М.Н. Рубанов. - Луганск: ЛГУ им. В. Даля, 2023. - 36 с.

2. Рубанов М.Н. Методические рекомендации к подготовке контрольной работы по дисциплине «Сравнительный менеджмент» для студентов очной

формы обучения по направлению подготовки «Менеджмент», профиль «Менеджмент организаций» / М.Н. Рубанов. - Луганск: ЛГУ им. В. Даля, 2023. - 36 с.

г) интернет-ресурсы:

1. Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс]. - URL : <http://минобрнауки.рф/>
2. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки [Электронный ресурс]. - URL : <http://obrnadzor.gov.ru/>
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования [Электронный ресурс]. - URL : <http://fgosvo.ru>
4. Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс]. - URL : <http://www.edu.ru/>
5. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» [Электронный ресурс]. - URL : <http://window.edu.ru/>
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов [Электронный ресурс]. - URL : <http://fcior.edu.ru/>
7. Справочная система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.consultant.ru/>
8. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» [Электронный ресурс]. - URL : <http://window.edu.ru/>
9. Электронная библиотечная система «Консультант студента» [Электронный ресурс]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru>
10. Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» [Электронный ресурс]. - URL : <https://www.studmed.ru>
11. Электронно-библиотечная система «Знаниум» [Электронный ресурс]. - URL: <https://znanium.com/>
12. Научная библиотека имени А.Н. Коняева [Электронный ресурс]. - URL : <https://www.biblio.dahluniver.ru>
13. Научная электронная библиотека «Elibrary» [Электронный ресурс]. - URL: <http://elibrary.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Материально-техническое обеспечение дисциплины предусматривает оснащение рабочего места преподавателя компьютером с доступом в интернет.

Программное обеспечение дисциплины

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Кросскультурный менеджмент»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код и наименование компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Пороговый	Знает Исторические предпосылки и современные тенденции развития сравнительного менеджмента, современные теории национальных деловых культур, характеристики специфических особенностей различных национальных деловых культур
Основной		Базовый	Умеет Использовать методологические основы современной концепции сравнительного менеджмента, применять системный подход к исследованию национальных деловых культур, оценивать параметры различных национальных деловых культур
Заключительный		Высокий	Владеет Навыками принятия управленческих решений в мультикультурной среде, навыками оценки влияния культурного контекста на руководство трудовым коллективом, навыками анализа мультикультурной деловой среды
Начальный	ПК- 4 Способен участвовать в разработке стратегий организации в условиях глобальной конкурентной среды	Пороговый	Знает Влияние культурного контекста на феномен лидерства, влияние культурного контекста на формирование мотивационного ядра личности, специфические особенности межкультурной коммуникации, причины возникновения и этапы развития кросскультурного шока, особенности введения деловых переговоров с представителями различных национальных культур
Основной		Базовый	Умеет

Заключительный		Высокий	Выбирать приемлемые стили руководства трудовым коллективом в мультикультурной среде, определять причины мотивационной дифференциации организационного поведения сотрудников мультикультурного коллектива, определять культурные контекст коммуникационного взаимодействия, определять приемлемые стратегии организационного поведения в условиях кросскультурного шока, выбирать приемлемые стратегии ведения деловых переговоров с представителями различных национальных культур Владеет Навыками руководства трудовым коллективом в условиях мультикультурной деловой среды, навыками использования современных методов мотивации персонала в мультикультурной среде, навыками моделирования межкультурного коммуникационного взаимодействия, навыками преодоления кросскультурного шока международном бизнесе, навыками ведения деловых переговоров с представителями различных национальных культур
-----------------------	--	----------------	--

Перечень компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2 Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения	Тема 1. Теоретические основы сравнительного менеджмента Тема 2. Культурный контекст управления в современном менеджменте Тема 3. Модель национальной деловой культуры Г. Хофстеде Тема 4. Модель национальной деловой культуры Ф. Тромпенаарса	2
2	ПК- 4	Способен	ПК-4.1	Тема 5.	2

		участвовать в разработке стратегий организации в условиях глобальной конкурентной среды	Понимает закономерности развития мировой экономики в целом, основных международных рынков ресурсов и международных экономических отношений, основные теории, объясняющие причины и мотивы интернационализации бизнеса компании, основные теории кросскультурного менеджмента	Руководство и лидерство в сравнительном менеджменте Тема 6. Мотивация персонала в мультикультурном трудовом коллективе Тема 7. Кросскультурные коммуникации в международном бизнесе Тема 8. Кросскультурные шоки в практике международного менеджмента Тема 9. Модели кросскультурного поведения в международном бизнесе	
--	--	---	--	--	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2 Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения	Знает Исторические предпосылки и современные тенденции развития сравнительного менеджмента, современные теории национальных деловых культур, характеристики специфических особенностей различных национальных деловых культур Умеет Использовать методологические основы современной концепции сравнительного менеджмента, применять системный подход к исследованию национальных деловых культур, оценивать параметры различных национальных деловых культур Владет Навыками принятия управленческих решений в мультикультурной среде, навыками оценки влияния культурного контекста на руководство трудовым коллективом, навыками анализа мультикультурной деловой	Тема 1. Теоретические основы сравнительного менеджмента Тема 2. Культурный контекст управления в современном менеджменте Тема 3. Модель национальной деловой культуры Г. Хофстеде Тема 4. Модель национальной деловой культуры Ф. Тромпенаарса	Тестовые задания, вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), практические задания

2	ПК-4 Способен участвовать в разработке стратегий организации в условиях глобальной конкурентной среды	ПК-4.1 Понимает закономерности развития мировой экономики в целом, основных международных рынков ресурсов и международных экономических отношений, основные причины и мотивы интернационализации бизнеса компании, основные теории кросскультурного менеджмента	среды	Знает Влияние культурного контекста на феномен лидерства, влияние культурного контекста на формирование мотивационного ядра личности, специфические особенности межкультурной коммуникации, причины возникновения и этапы развития кросскультурного шока, особенности введения деловых переговоров с представителями различных национальных культур Умеет Выбирать приемлемые стили руководства трудовым коллективом в мультикультурной среде, определять причины мотивационной дифференциации организационного поведения сотрудников мультикультурного коллектива, определять культурные контекст коммуникационного взаимодействия, определять приемлемые стратегии организационного поведения в условиях кросскультурного шока, выбирать приемлемые стратегии ведения деловых переговоров с представителями различных национальных культур Владеет Навыками руководства трудовым коллективом в условиях мультикультурной деловой среды, навыками использования современных методов мотивации персонала в мультикультурной среде, навыками моделирования межкультурного коммуникационного взаимодействия, навыками преодоления кросскультурного шока международном бизнесе, навыками ведения деловых переговоров с представителями различных национальных культур	Тема 5. Руководство и лидерство в сравнительном менеджменте Тема 6. Мотивация персонала в мультикультурном трудовом коллективе Тема 7. Кросскультурные коммуникации в международном бизнесе Тема 8. Кросскультурные шоки в практике международного менеджмента Тема 9. Модели кросскультурного поведения в международном бизнесе	Тестовые задания, вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), практические задания
---	--	--	-------	--	--	--

1. Тестовые задания (пороговый уровень)

1. Представителей монохронной культуры отличает от представителей полихронной культуры то, что:

а) представитель монохронной культуры, как правило, занят одним делом, а представитель полихронной культуры ведёт несколько дел одновременно;

б) представитель монохронной культуры, как правило, стремится к установлению долгосрочных связей, а представитель полихронной культуры рассчитывает преимущественно на краткосрочное сотрудничество;

в) представитель монохронной культуры скорее ориентируется на личные взаимоотношения с людьми, а представитель полихронной культуры в большинстве случаев ориентируется на решение рабочих задач.

2. Отличительной чертой представителей моноактивной культуры в отличие от представителей полиактивной культуры является то, что:

а) представители моноактивной культуры придерживаются делового стиля общения, в то время как представители полиактивной культуры любят поговорить на отвлечённые темы;

б) представители моноактивной культуры при стремлении убедить собеседника в своей точке зрения в большинстве случаев обращаются к эмоциям, в то время как представители полиактивной культуры обращаются к логике;

в) представители моноактивной культуры часто меняют планы, стремясь подогнать факты под цели своей работы, в то время как представители полиактивной культуры строго придерживаются ранее составленных планов и адекватно оценивают факты;

3. Типичными представителями моноактивной культуры, ориентированной преимущественно на служебные взаимоотношения, имеющие формальный характер, являются:

а) англичане;

б) немцы;

в) итальянцы

4. Отличительной чертой культуры, для которой характерна значительная дистанция власти, является:

а) централизация власти;

б) делегирование полномочий;

в) ограничение инициативы.

5. Высоким значением избегания неопределённости характеризуется культура, отличительной чертой которой является:

а) стратегический характер мышления;

б) строгое следование инструкциям;

в) принятие рискованных решений.

6. Характерной чертой культуры, ориентированной на индивидуализм, является:

а) признание личных заслуг работника в достижении трудовым коллективом успехов;

б) акцентирование на принадлежности работника к трудовому коллективу;

в) подавление со стороны трудового коллектива личной инициативы работника.

7. Характерной чертой культуры женственности, в отличие от культуры мужественности, является:

а) самостоятельность в принятии решений;

б) человечность в межличностных взаимоотношениях;

в) предрасположенность к агрессивности поведения.

8. Разница между представителями старого и молодого поколения заключается в том, что:

а) представители старого поколения считают что у них больше опыта, а представители нового поколения считают что они лучше образованы;

б) представители старого поколения придерживаются индивидуального подхода к принятию решений, а представители нового поколения придают особое значение мнению большинства;

в) представители старого поколения считают что исключительное значение в бизнесе имеет стратегия, а представители нового поколения считают, что в бизнесе важна этика

9. Присутствие вызова, открывающего перед работниками возможности для реализации имеющегося у них потенциала, рассматривается в качестве одного из наиболее эффективных способов мотивации персонала в организационной культуре:

а) бюрократического типа;

б) предпринимательского типа;

в) партисипативного типа.

10. Характерной чертой партисипативной организационной культуры является то, что:

а) подавляющее большинство работников готово напряжённо трудиться ради решение общих задач и достижения организационных целей;

б) работники равнодушны к решению организационных задач и заинтересованы лишь в достижении собственной выгоды;

в) работники склонны небрежно относиться к выполнению своих обязанностей и не заинтересованы в достижении высоких трудовых результатов

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Тестовые задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
Отлично	Тесты выполнены на высоком уровне (правильные

(5)	ответы даны на 90-100% тестов)
Хорошо (4)	Тесты выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% тестов)
Удовлетворительно (3)	Тесты выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% тестов)
Неудовлетворительно (2)	Тесты выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50% тестов)

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений) (базовый уровень)

1. Что представляет собой сравнительный менеджмент и исследованию какой проблематики он посвящён?
2. Охарактеризуйте исторические предпосылки возникновения и современные тенденции развития сравнительного менеджмента
3. Что понимается под культурой применительно к исследованиям в области сравнительного менеджмента
4. Перечислите параметры деловой культуры, выделяемые в соответствие с моделью культуры Г. Хофстеде
5. Перечислите социальные институты, формирующие базовые системы ценностей любой национальной культуры
6. Дайте общую характеристику и определите специфические особенности культуры с высокой степенью индивидуализма
7. Как в международном бизнесе проявляются специфические особенности культуры с высокой степенью коллективизма?
8. Что в современной концепции сравнительного менеджмента вкладывается в понятие "дистанция власти"?
9. Дайте общую характеристику и определите специфические особенности культуры со значительной дистанцией власти
10. Охарактеризуйте особенности организационного поведения сотрудников в трудовом коллективе в странах с незначительной дистанцией власти
11. Дайте общую характеристику и определите специфические особенности мужественно и женственной культуры
12. Охарактеризуйте особенности взаимоотношений, складывающихся в трудовых коллективах с преимущественно мужественной и женственной культурой
13. Что подразумевается под избеганием неопределённости и как стремление к избеганию неопределённости влияет на организационное поведение персонала
14. Какие составляющие формируют статус человека в странах с высококонтекстуальными и низкоконтекстуальными культурами?

15. Почему не относящиеся к делу вопросы в странах с высококонтекстуальной культурой часто оказываются не менее значимыми чем содержание сделки?

16. Охарактеризуйте специфические особенности эмоционального вовлеченных и эмоционально нейтральных культур

17. Перечислите страны где господствуют эмоционально вовлечённое и эмоционально нейтральная культура

18. Что представляет собой организационная культура и из каких составляющих она складывается?

19. Охарактеризуйте специфические особенности межличностного общения в условиях мультикультурной среды

20. Охарактеризуйте специфические особенности американской и японской модели менеджмента

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
Отлично (5)	Ответ на вопрос представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
Хорошо (4)	Ответ на вопрос на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
Удовлетворительно (3)	Ответ на вопрос представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
Неудовлетворительно (2)	Ответ на вопрос представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Практические задания (высокий уровень)

1. Сравнительный менеджмент - это дисциплина, в которой рассматриваются, сравниваются или сопоставляются различные национальные модели менеджмента. Составьте сравнительную характеристику американской и японской модели менеджмента. Какие черты американской и японской модели менеджмента характерны для российской модели менеджмента?

2. Сравнительный менеджмент изучает поведение людей, представляющих разные культуры и работающих вместе в одной организационной среде. При этом предмет сравнительного менеджмента таков, что он частично совпадает с предметом других дисциплин. Определите, с какими дисциплинами пересекается предмет сравнительного менеджмента. Изобразите в виде схемы междисциплинарные взаимосвязи сравнительного менеджмента

3. Культура - это совокупность ценностей, разделяемых обществом. Такое понимание культуры является в настоящий момент господствующим и используется большинством исследователей. Культура характеризуется в этом случае как нечто невидимое и неосязаемое, но формирующее поведение людей. Охарактеризуйте с этой точки зрения функции, которые играет культура в современном обществе

4. Ценностный подход является одним из наиболее популярных в настоящее время. В его основе лежит представление о том, что ценности составляют ядро культуры. Все ценности могут быть разделены на так называемые базовые и инструментальные. При этом под базовыми понимаются те ценности, которые составляют основу жизни человека, а инструментальные имеют значение лишь как средства обеспечения базовых ценностей. Укажите, какие базовые и инструментальные ценности национальной культуры являются определяющими для вас лично?

5. Типичной высококонтекстной культурой является японская. Это бросается в глаза западному наблюдателю, как только он переступает порог японского учреждения. Как правило, сотрудники трудового коллектива работают в общем помещении и находятся в непосредственной близости друг от друга. В таких условиях трудятся представители всех уровней иерархии - от руководителя до стажера. Расположение столов таково, что иной, отличный от группового, метод работы вряд ли возможен. Соответственно отпадает необходимость в составлении графика производственных совещаний, которые происходят по мере необходимости. В отличие от японской, американская культура наоборот, является низкоконтекстуальной. Как с учётом этого, по вашему мнению, должен выглядеть офис американской компании?

6. Вы работаете в одной из стран средиземноморского побережья и приглашаете на ужин своего коллегу из числа местных жителей с семьей. Ужин готов к семи часам, однако, ваши гости приезжают только к девяти. Все блюда подгорели и выглядят уже неаппетитно. Вы решаете, что предпринять. Выберите один из вариантов и обоснуйте свой ответ: а) вы ничего не говорите и угощаете гостей, удалив предварительно подгоревшие куски и дополнительно украсив блюда; б) вы раздражены и объясняете своим гостям, почему блюда подгорели, вы ведь ожидали их к семи вечера, а не к девяти; в) вы угощаете гостей легкими закусками и напитками, при этом говорите, что "сожгли" мясо и что вам очень жаль, и предлагаете всем пойти поужинать в вашем любимом ресторане.

7. Вы работаете в одной из латиноамериканских стран. Вы молодая незамужняя женщина. Становится очевидным, что вам трудно поддерживать

чисто дружеские отношения с коллегами из числа мужчин. Однажды вы едете с коллегой в его машине. После нескольких предварительных комплиментов, которые вы проигнорировали, он пытается вас поцеловать. Объясните, какими будут ваши действия и как они обусловлены особенностями вашей национальной культуры: а) вы в ответ целуете коллегу в щеку и говорите ему, что это максимум, на что тот может рассчитывать; б) вы отталкиваете его и требуете, чтобы он немедленно прекратил так себя вести, а затем стараетесь выяснить, почему он неверно истолковывает ваши намерения; в) вы немедленно покидаете машину, возвращаетесь в офис на автобусе и жалуетесь вашему руководителю на поведение коллеги.

8. Вы находитесь в развивающейся стране со своими деловыми партнерами в долгосрочной командировке. В отличие от вас у ваших партнеров есть домработницы. Вы узнаете, что и ваши партнеры и местные жители полагают, что вам необходимо нанять, по крайней мере, одну служанку для готовки и уборки. Выберите один из вариантов и обоснуйте свой ответ: а) вы не хотите подражать колониальным манерам, кроме того, вы бы испытывали неудобство, впуская незнакомую женщину в свой дом, поэтому вы решаете не нанимать служанку; б) вы нанимаете служанку, хотя и без нее вы бы великолепно обошлись, так как работа на иностранцев является важным источником доходов для местного населения; в) вы идете на компромисс и нанимаете женщину для выполнения работы только по утрам.

9. Вы находитесь на вечеринке и разговариваете с иностранцем, который приехал в Россию два месяца назад. Вы спрашиваете его, что он думает о вашей стране. После некоторого колебания он спрашивает вас, может ли он быть с вами откровенным. "Конечно", - отвечаете вы, после чего он обрушивает на вас лавину резких замечаний по поводу поведения и жизненных ценностей россиян, особенно нападая на чрезмерное стяжательство и нежелание россиян работать. Поясните, какой будет ваша реакция и почему: а) вас это раздражает, и вы говорите ему, что он дает выход своим чувствам, не проявляя терпимости; б) вы выслушиваете его, задаете вопросы и стараетесь понять, почему у него сложилось такое негативное мнение, вы выпрашиваете его, как вели бы себя его соотечественники, окажись они в подобных ситуациях; в) вы вступаете в спор, говоря ему, что он не знает обычаев и ценностей вашей страны в достаточной степени, вы объясняете, как ему следует понимать их, в надежде, что помогаете ему адаптироваться.

10. Одной из составляющих любой национальной культуры является национальная деловая культура, или культура ведения бизнеса. Национальная деловая культура включает, в первую очередь, нормы и традиции деловой этики, нормативы и правила делового этикета и протокола. Она всегда является своего рода отражением норм, ценностей и правил, принятых в данной национальной культуре. Каких правил вы бы придерживались и почему, ведя совместный бизнес с представителями следующих национальных культур: а) англичанами; б) немцами; в) арабами; г) китайцами

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«Практические задания»**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
Отлично (5)	Практическое задание представлено на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). Оформлено в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
Хорошо (4)	Практическое задание представлено на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
Удовлетворительно (3)	Практическое задание представлено на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
Неудовлетворительно (2)	Практическое задание представлено на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

**4. Оценочные средства для промежуточной аттестации
(зачет)**

1. Что представляет собой сравнительный менеджмент и и чем обусловлена необходимость его не с точки зрения задач современного бизнеса?
2. Охарактеризуйте основные этапы становления и перспективные тенденции развития сравнительного менеджмента как научной дисциплины
3. На каких теориях культуры основывается современная концепция сравнительного менеджмента и что подразумевает системный подход к исследованию культуры?
4. Дайте общую характеристику и определите специфические особенности национальных культур известных вам культурных кластеров
5. Дайте сравнительную характеристику организационного поведения в трудовом коллективе представителей полихронных и монохронных культур
6. Как в современных национальных культурах различных стран соотносятся между собой индивидуализм и коллективизм

7. Как дистанция власти влияет на формирование организационной культуры и определяет характер межличностных взаимоотношений Между работником и руководителем
8. Охарактеризуйте специфические особенности стиля руководства трудовым коллективом в странах с преобладающей мужественной и женственной культурой
9. Что представляет собой избегание неопределённости как один из ключевых параметров национальной деловой культуры и как представители различных культур относятся к принятию решение в условиях риска?
10. Охарактеризуйте организационное поведение представителей различных национальных культур, ориентированных на краткосрочное и долгосрочное сотрудничество
11. Дайте общую характеристику и определите специфические особенности высококонтекстуальных и низкоконтекстуальных культур
12. Определите специфические особенности ведения деловых переговоров с представителями эмоционально экспрессивных и эмоционально сдержанных культур
13. Перечислите и дайте краткую характеристику коммуникационных барьеров, возникающих в мультикультурной деловой среде
14. Как соотносятся между собой вербальное и невербальное общение и в чём проявляется их специфика в сфере кросскультурной коммуникации?
15. Охарактеризуйте специфические особенности ведения деловых переговоров с партнёрами, являющимися представителями культур, ориентированных на заключении сделки или поддержке отношений
16. Охарактеризуйте специфические особенности и составьте сравнительную характеристику формальной и неформальной деловой культуры
17. Что представляет собой деловой протокол и какова роль деловой этики в международном бизнесе
18. Что является причиной мотивационной дифференциации организационного поведения сотрудников в мультикультурном коллективе?
19. Каким образом культурный контекст определяет мотивационный профиль персонала трудового коллектива?
20. Сравните отечественные и зарубежные практики стимулирования труда и определите их специфические особенности

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«Промежуточная аттестация (зачет)»

Шкала оценивания	Характеристика знания предмета и ответов	Зачет
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет	зачтено

	творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач	
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает ошибки в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.	не зачтено

5. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости рабочая программа учебной дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для этого требуется заявление студента или его законного представителя и заключение психолого-медико-педагогической комиссии. В случае необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося), а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

– создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;

– создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;

– создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников, например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально;

– применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной (модулем), за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

– применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;

– применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;

– увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:

продолжительность сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, не более чем на 90 минут;

продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, не более чем на 20 минут;

продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы не более чем на 15 минут.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой