
	<p>МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ</p>	
---	--	---

Назва курсу	КРОС-КУЛЬТУРНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ
Викладач	Анна Анатоліївна Орлова, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Контактний тел.	0504527525
E-mail:	annorlova555@ukr.net
Обсяг та ознаки дисципліни	<p>Обов'язкова дисципліна професійної підготовки, змістовних модулів – 2. Форма контролю: залік. Загальна кількість кредитів – 4, годин – 120, у т. ч. лекції – 32 годин, практичні заняття – 16 годин, самостійна робота – 72 години. Формат: очний (offline / face to face) / дистанційний (online). Мова викладання: українська.</p>
Консультації	Консультації проводяться відповідно до Графіку, розміщеному в інформаційному ресурсі moodle.kntu.kr.ua; у режимі відеоконференцій Zoom, через електронну пошту, Viber, Messenger, Telegram за домовленістю.
Пререквізити	Потребує знань з потребує базових знань з основ менеджменту

1. Мета і завдання дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни «Крос-культурний менеджмент» є формування у майбутніх менеджерів в ІТ-сфері системи теоретичних знань і практичних навичок ефективного управління та взаємодії в умовах глобального бізнес-середовища, яке характеризується культурним різноманіттям.

Завданнями дисципліни є: забезпечення майбутніх менеджерів в ІТ-сфері знаннями та навичками, необхідними для ефективної комунікації у мультикультурному середовищі, зокрема у віддалених командах у сфері ІТ; вивчення основних аспектів соціальної відповідальності та етики в крос-культурному контексті, зокрема щодо корпоративної соціальної відповідальності в ІТ-компаніях; дослідження ролі культурної розмаїтості міжнародних компаній в ІТ-сфері; ознайомлення здобувачів з викликами та можливостями, що виникають у крос-культурному бізнес-середовищі, та розвиток навичок адаптації.

2. Результати навчання

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен отримати

Інтегральну компетентність

Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачають проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначеності умов і вимог.

Загальні компетентності

ЗК2. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

Спеціальні компетентності

СК1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів.

СК5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.

СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми.

СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.

СК9. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію.

СК12. Здатність здійснювати ефективний HR-менеджмент, працювати в команді, застосовувати новітні інструменти управління знаннями, налагоджувати міжкультурні комунікації, управляти стратегічними та тактичними змінами із урахуванням тенденцій глобалізації у сфері ІТ.

Програмні результати навчання

ПРН 6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність.

ПРН 7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.

ПРН 9. Вміти спілкуватись в професійних і наукових колах державною та іноземною мовами.

ПРН 16. Застосовувати в процесі управління ІТ-організаціями новітні механізми менеджменту знань (у т. ч. наукових здобутків у сфері ІТ) та змін, організовувати роботу персоналу, зокрема, команд, виробляти навички подолання опору змінам у стратегічній і тактичній площині з урахуванням міжкультурного аспекту.

3. Політика курсу та академічна доброчесність

Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлювати наслідки її порушення.

При організації освітнього процесу в Центральнотехнічному національному університеті здобувачі вищої освіти, викладачі та адміністрація діють відповідно до: Положення про організацію освітнього процесу; Положення про організацію вивчення вибіркового навчального дисциплін та формування індивідуального навчального плану ЗВО; Кодексу академічної доброчесності ЦНТУ.

4. Програма навчальної дисципліни

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	Завдання
1	2	3	4
Змістовний модуль № 1. Концептуальні основи кроскультурного менеджменту			
1	<p>Тема 1. Сутність крос-культурного менеджменту та соціальна відповідальність в ІТ-сфері</p> <p>Історія виникнення крос-культурного менеджменту. Еволюція крос-культурного менеджменту. Сутність крос-культурного менеджменту. Концепції культури в крос-культурному менеджменті (А. Фунакава, Р. Мід, Н. Адлер). Роль культурного фактора в міжнародному бізнесі. Значення соціальної відповідальності в управлінні крос-культурними ІТ-організаціями.</p>	8	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення ситуаційних завдань та кейсів.
2	<p>Тема 2. Вплив культури на міжнародні ділові відносини. Ефективний процес адаптації у сфері ІТ</p> <p>Сутнісна характеристика культури. Культура за Г. Хофстеде. Рівні культурного «програмування». Типові реакції на незнайомі культури. Припущення про перевагу. Припущення про спільність. Проектована подібність. Важливість самопізнання. Взаємодія з іншими культурами. Розвиток основних цінностей і поглядів. Перехід від однієї культури до іншої. Культурний шок. Моделі адаптації. Види адаптації у сфері ІТ. Ключові етапи адаптації. Інструменти та методи адаптації. Переваги ефективної адаптації в міжнародній ІТ-компанії. Приклади успішної адаптації в ІТ-організаціях.</p>	12	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення ситуаційних завдань та кейсів.
3	<p>Тема 3. Міжкультурна розмаїтість в ІТ-сфері в умовах глобалізації</p> <p>Культурна орієнтація суспільства в контексті глобалізаційних змін. Цінності, ставлення та поведінка. Дослідження цінностей Рокіча. Аспекти ціннісної орієнтації суспільства. Сприйняття людини. Ставлення до навколишнього світу. Відносини між людьми. Діяльність: дія чи існування. Сприйняття часу. Сприйняття простору. Міжкультурна</p>	16	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення ситуаційних завдань та кейсів.

	розмаїтість в ІТ-сфері. Вплив культурної розмаїтості на ІТ-компанії. Виклики культурної розмаїтості. Стратегії управління культурною розмаїтістю в умовах глобалізації.		
4	<p>Тема 4. Міжкультурне ділове спілкування в умовах глобалізації</p> <p>Проблеми міжкультурного спілкування в умовах глобалізації. Помилки сприйняття. Помилкова інтерпретація: категорії, стереотипи, джерела. Стереотипи. Джерела помилкової інтерпретації. Помилкові оцінки в міжкультурному контексті. Аспекти розуміння повідомлень у різних культурах. Швидкі й повільні повідомлення. Високий і низький контекст. Простір як спосіб комунікації. Почуття території. Особистий простір.</p>	16	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення ситуаційних завдань та кейсів.
5	<p>Тема 5. Поведінка на робочому місці: культурні параметри</p> <p>Теорія «Х», «У» Д. МакГрегора. Менеджерські стосунки та поведінка співробітників: «зване лихом». Культурні відмінності в стилі управління. Культурні параметри виробничих відносин. Універсалізм/партикуляризм. Індивідуалізм/колективізм. Нейтральні/емоційні культури. Специфічні/дифузійні відносини. Досягнення/соціальний статус. Дистанція влади (субординація).</p> <p>Topic 5. Behavior at the workplace: cultural parameters</p> <p>Theory "X", "Y" by D. McGregor. Managerial relations and employee behavior: "called disaster". Cultural differences in management style. Cultural parameters of industrial relations. Universalism/particularism. Individualism/collectivism. Neutral/emotional cultures. Specific/diffusion relations. Achievements/social status. Power distance (subordination).</p>	12	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення ситуаційних завдань та кейсів.
Змістовний модуль № 2. Організаційні засади крос-культурного менеджменту			
6	<p>Тема 6. Культурні розходження в міжнародних організаціях</p> <p>Культурні параметри організаційної поведінки. Систематичний підхід. Органічний</p>	14	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення ситуаційних

	<p>підхід. Систематичні організації. Органічні організації. Індивідуальне лідерство. Групове лідерство. Встановлення взаємин в організаціях. Культурні архетипи організацій. Архетип «сімейна компанія». Архетип «багатонаціональна компанія». Архетип «консалтингова фірма». Архетип «творче чи високо технічне товариство». Моделі організаційної культури за Тромпенаарсом й Хемпденом-Тернером. Модель управлінської культури «Ейфелева вежа». Модель управлінської культури «Родина».</p>		завдань та кейсів.
7	<p>Тема 7. Лідерство в міжкультурній ІТ-організації Основні аспекти та теорії лідерства: ситуаційний прояв у різних культурах. Підходи до лідерства: крос-культурний аспект. Стилi лідерства: міжкультурний аспект. Значення лідерства в ІТ-організаціях. Особливості лідерства в ІТ-компанії. Виклики для лідерів в ІТ-компаніях. Можливості для лідерів в ІТ-компаніях.</p>	14	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення ситуаційних завдань та кейсів.
8	<p>Тема 8. Крос-культурні розходження в мотивації ІТ-персоналу Теорії мотивації і їх крос-культурний прояв. Культурна обумовленість теорій мотивації. Ставлення до роботи в різних культурах. Значення роботи в житті людини. Цінності й задоволеність роботою. Застосування теорій мотивації в багатокультурному середовищі. Вплив культурного контексту на процес мотивації. Мотивація в міжнародних ІТ-компаніях. Види мотивації та винагород в ІТ. Матеріальна та нематеріальна мотивація в ІТ. Внутрішня та зовнішня мотивація ІТ-персоналу. Фактори мотивації в міжнародних ІТ-компаніях. Впровадження мотиваційних програм. Приклади нестандартних стимулів в ІТ-компаніях.</p>	14	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення ситуаційних завдань та кейсів.
9	<p>Тема 9. Крос-культурні аспекти міжнародних переговорів в ІТ-сфері Особливості міжнародних переговорів. Стилi переговорів з погляду крос-культурної перспективи. Коли вести переговори. Ключові індивідуальні особливості тих, що ведуть переговори. Взаємини покупець/продавець Побудова міжособистісних взаємин. Обмін</p>	14	Усне опитування. Тестування. Презентації індивідуальних завдань. Вирішення ситуаційних завдань та кейсів.

	інформацією щодо теми переговорів. Тактика переговорів в ІТ.		
	Разом	120	

5. Система оцінювання та вимоги

Протягом семестру здобувач вищої освіти може отримати максимум 100 балів, у тому числі: перший рубіжний контроль – 50 балів, другий рубіжний контроль – 50 балів. По поточному контролю здобувач може набрати бали за активність на лекційних та практичних заняттях, виявлення рівня підготовки здобувачів із зазначеної теми під час опитування, тестування, презентації індивідуальних завдань, вирішення практичних задач та кейсів. Більш детальний розподіл балів відображено в курсі на платформі Moodle (<https://moodle.kntu.kr.ua/course/view.php?id=973>).

Критерії оцінки заліку:

- **«зараховано»** – здобувач вищої освіти має стійкі знання про основні поняття дисципліни, може сформулювати взаємозв'язки між поняттями.

- **«не зараховано»** – здобувач вищої освіти має значні пропуски в знаннях, не може сформулювати взаємозв'язку між поняттями, що вивчаються в курсі, не має уявлення про більшість основних понять дисципліни, що вивчається.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою
		для заліку
90-100	A	зараховано
82-89	B	
74-81	C	
64-73	D	
60-63	E	
35-59	FX	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

6. Рекомендована література:

Базова

1. Капліна А. І. Крос-культурний менеджмент як інструмент організації крос-культурної взаємодії. Агросвіт. 2020. № 21. С. 49–52.
2. Капліна А., Кириченко Н. Крос-культурні аспекти управління персоналом. Ефективна економіка. 2020. Вип. 10. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8258>
3. Кривобок К. В., Канова О. А., Котельникова Ю. М. Проблеми розвитку крос-культурного менеджменту в міжнародному бізнесі. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2023. Том 8. № 1. С. 202-207.
4. Крос-культурний менеджмент. Методичні рекомендації до практичних занять для здобувачів вищої освіти за другим (магістерським) рівнем зі спеціальності 073 «Менеджмент» ОПП: «Менеджмент ІТ у глобальному бізнес-середовищі» уклад. : Орлова А. А. Кропивницький : ЦНТУ, 2024. 34 с.
5. Орлова А. А., Немченко Т. А. Крос-культурний менеджмент в умовах цифровізації міжнародного бізнесу. ІТ екосистема: цифровізація бізнес-процесів в умовах війни : матеріали І Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 23-24 листопада 2023 р., м. Івано-Франківськ : ЗВО «Університет Короля Данила», 2023. С. 92-93.
6. Орлова А. А. Роль цифровізації у розвитку міжкультурної ділової комунікації / А. А. Орлова. – Вип. 11 (44). – Кропивницький : ЦНТУ, 2024. – (Препринт. Центральноукраїнський науковий вісник ; ISSN 2663-1644 (on-line))
7. Тодорова Н. Ю. Кроскультурний менеджмент : навчальний посібник. 2009. 330 с.
8. Хмара М. П., Пилипенко Б. Г. Крос-культурний менеджмент міжнародних корпорацій. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2020 р. № 6 (117). С. 20–28.
9. David C. Thomas, Mark F. Peterson. Cross-Cultural Management: Essential Concepts. 4-th Edition. 2017. 336 p.
10. Luthans Fred, Doh, Jonathan P. International management: culture, strategy, and behavior. Published by McGraw-Hill Education, New York. 2018. 692.
11. Kenneth D. Keith. Cross-Cultural Psychology: Contemporary Themes and Perspectives. 2nd Edition. 2019. 752 p.

Допоміжна

1. Бесараб Т. П. Схід та захід: проблеми міжкультурної комунікації у ділових стосунках. Актуальні проблеми слов'янської філології. 2013. Випуск

XXVII. Частина 2. С. 563-568. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/3799/1/Besarab_563_568.pdf

2. Близнюк Т. П. Крос-культурні особливості менеджменту сучасної мультинаціональної організації: монографія. Харків: ФОП Лібуркіна Л. М., 2017. 296 с.

3. Бурак О. С. Крос-культурна комунікація як наслідок глобалізаційних крос-культурних контактів, 2012. URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Grani/2012_5/27.pdf

4. Краус К. М., Краус Н. М., Іщенко І. С. Освіта та суспільство: цифрова ідентифікація людини: монографія. Київ : Аграр Медіа Груп, 2023. 208.

5. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. New York: McGraw Hill, 2010. 576 p.

6. Trompenaars F., Hampden-Turner C. Riding the Waves of Culture. Understanding Cultural Diversity in Global Business. N.Y. : McGraw-Hill, 1998. 274 p.

Інформаційні ресурси

1. Мотивація та винагорода в ІТ: що найважливіше для фахівця? URL: <https://careers.computools.ua/motivation-and-rewards-in-it/>

2. Як стати справжнім лідером сучасності в ІТ-сфері та житті. URL: <https://dou.ua/forums/topic/44499/>

3. Record labour participation: workforce gets older, better educated and more female. URL: <https://www.ecb.europa.eu/press/blog/date/2023/html/ecb.blog231108~8a96e44be0.en.html>

4. Research: How Cultural Differences Can Impact Global Teams. URL: <https://hbr.org/2021/06/research-how-cultural-differences-can-impact-global-teams>

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності, Протокол №1 від «28» серпня 2024 р.