

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность:

Документ подписан в:

Дата подписания: 21.06.2026 15:48:27

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Т.К. Платонова

«25» мая 2026 г.

**Рабочая программа дисциплины
Межкультурное взаимодействие**

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы бакалавриата
38.03.02.20 Стратегическое управление предприятием

Для набора 2026 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА Общий и стратегический менеджмент**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
	20			
Неделя	20			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	4	4	4	4
Практические	4	4	4	4
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	8	8	8	8
Сам. работа	96	96	96	96
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	108	108	108	108

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом Университета (протокол № 9 от 03.03.2026 г.).

Программу составил(и): доцент, Багирян Варвара Александровна

Зав. кафедрой: к.э.н., доцент С.Н. Гончарова

Методический совет: д.э.н., доцент М.А. Суржиков

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Сформировать у обучающихся комплексную компетенцию в области межкультурного взаимодействия — развить знания, умения и навыки, необходимые для эффективного, уважительного и этичного общения в поликультурной среде, а также подготовить их к успешной профессиональной и социальной адаптации в условиях культурного многообразия современного мира.
-----	---

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-2. Способен осуществлять стратегическое планирование и управлять предприятиями, бизнес-процессами и проектами с учетом факторов риска в условиях изменяющейся среды

ПК-1. Способен разрабатывать стратегии и программы развития организации, осуществлять мониторинг и контроль их реализации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные теоретические концепции и подходы к изучению межкультурного взаимодействия (культурный релятивизм, этноцентризм, теории культурной адаптации и др.) (соотнесено с индикатором ПК-1.1);
- особенности межкультурного взаимодействия в современном глобализованном мире и в условиях цифровизации (онлайн коммуникация, виртуальные сообщества) (соотнесено с индикатором ПК-1.1);
- этнопсихологические и социокультурные особенности различных народов и этнических групп, включая специфику российской мультикультурной среды (соотнесено с индикатором ПК-1.1);
- теоретические основы межкультурной коммуникации и их применение в стратегическом планировании и управлении бизнесом (соотнесено с индикатором ПК-2.1);
- особенности деловой культуры и этикета в разных странах и регионах, значимые для международного сотрудничества и выхода на новые рынки (соотнесено с индикатором ПК-2.1);
- типовые межкультурные конфликты в бизнес-среде и стратегии их предупреждения и разрешения на уровне стратегического планирования (соотнесено с индикатором ПК-2.1).

Уметь:

- анализировать ситуации межкультурного взаимодействия с учётом культурных особенностей участников (соотнесено с индикатором ПК-1.2);
- использовать знания о культурных нормах и ценностях для предотвращения и разрешения конфликтов (соотнесено с индикатором ПК-1.2);
- работать с межкультурными кейсами и ситуационными задачами, моделирующими реальные ситуации взаимодействия (соотнесено с индикатором ПК-1.2).
- выстраивать эффективные каналы коммуникации в мультикультурных проектных командах, учитывая различия в стилях общения и принятия решений (соотнесено с индикатором ПК-2.2);
- адаптировать бизнес-процессы и проектные методологии (Agile, Scrum и т.д.) под специфику культурных норм и ожиданий участников (соотнесено с индикатором ПК-2.2);
- оценивать эффективность межкультурного взаимодействия в рамках реализации бизнес-стратегии (через KPI, опросы, обратную связь) (соотнесено с индикатором ПК-2.2).

Владеть:

- владеть навыками эффективной межкультурной коммуникации (устной и письменной, офлайн и онлайн) (соотнесено с индикатором ПК-1.3);
- технологиями разрешения межкультурных конфликтов (медиация, переговоры, фасилитация) (соотнесено с индикатором ПК-1.3);
- практическими навыками межкультурного взаимодействия в профессиональных ситуациях (деловые переговоры, презентации, совместная работа в мультикультурных командах) (соотнесено с индикатором ПК-1.3);
- навыками стратегического анализа культурной среды при планировании развития бизнеса (SWOT-анализ с учётом культурных факторов, PEST-анализ) (соотнесено с индикатором ПК-2.3);
- практическими приёмами адаптации корпоративных стандартов и процедур под требования различных культурных контекстов (регламенты, кодексы поведения, тренинги) (соотнесено с индикатором ПК-2.3);
- алгоритмами принятия стратегических решений в условиях культурных неопределённостей (анализ сценариев, оценка альтернатив, управление изменениями) (соотнесено с индикатором ПК-2.3).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. 1. Теоретические основы межкультурного взаимодействия

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Понятие и сущность межкультурного взаимодействия. Определение понятий «культура» и «межкультурное взаимодействие» в	Лекционные занятия	8	2	ПК-2 ПК-1

	современном мире. Структура и функции культуры. Уровни и формы межкультурного взаимодействия. Историческая эволюция межкультурных контактов. Роль межкультурного взаимодействия в современном мире.				
1.2	Культурные различия и их измерение. Концепции культурных измерений (Г. Хофстеде, Э. Холл, Ф. Тромпенаарс). Параметры культурных различий: дистанция власти, индивидуализм/коллективизм, маскулинность/фемининность и др. Высококонтекстные и низкоконтекстные культуры. Монохронные и полихронные культуры. Практическое значение культурных измерений для межкультурного общения.	Лекционные занятия	8	2	ПК-2 ПК-1
1.3	Анализ культурных измерений: применение моделей Хофстеде, Холла и Тромпенаарса. Работа с кейсами: анализ бизнес-ситуаций с учётом культурных параметров (дистанция власти, индивидуализм/коллективизм и т.д.). Групповое упражнение: сопоставление культурных профилей России, США, Японии и арабских стран. Дискуссия о влиянии культурных измерений на принятие решений в международных компаниях. практическое задание: составление «культурного профиля» гипотетической компании для выхода на новый рынок.	Практические занятия	8	2	ПК-2 ПК-1
1.4	Вербальная и невербальная коммуникация в межкультурном контексте. Тренинг распознавания невербальных сигналов (жесты, мимика, дистанция, зрительный контакт) в разных культурах. Ролевая игра: проведение переговоров с партнёрами из высококонтекстной (Япония) и низкоконтекстной (Германия) культуры. Анализ видеофрагментов деловых встреч с акцентом на культурные различия в коммуникации. Упражнение: перевод вербальных и невербальных сообщений с учётом культурного контекста.	Практические занятия	8	2	ПК-2 ПК-1
1.5	Практические аспекты межкультурного взаимодействия в профессиональной сфере. Решение задачи адаптации к культурной среде. Формирование поведения в межкультурной среде. Оценка культурной среды конкретной организации. Применение технологий адаптации к новой культурной среде. Экономические тренды А.Мэдисона и культурное развитие. Переходы к технологическим укладам и культурные изменения.	Самостоятельная работа	8	96	ПК-2 ПК-1
1.6	Подготовка к промежуточной аттестации	Зачет	8	4	ПК-2 ПК-1

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Кёппль, О. И.	Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие	Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018	ЭБС «IPR SMART»
2	Найджел, Дж., Ерёмин, Б. Л.	Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 521500 «менеджмент» и специальностям 350400 «связи с общественностью», 350700 «реклама»	Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017	ЭБС «IPR SMART»
3	Евсеева, О. А., Евсеева, С. А.	Международный менеджмент: учебное пособие	Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2019	ЭБС «IPR SMART»
4	Макарова, Е. Л., Подопригора, М. Г.	Международный менеджмент: учебное пособие	Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2017	ЭБС «IPR SMART»
5		Менеджмент и бизнес-администрирование: журнал	Москва: Академия менеджмента и бизнес-администрирования, 2019	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
6	Барнаган В. С., Гончарова С. Н.	Менеджмент: учебное пособие	Ростов-на-Дону: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2018	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
7	Беляцкий, Н. П.	Креативный менеджмент: учебное пособие	Минск: Вышэйшая школа, 2018	ЭБС «IPR SMART»
8	Божков, Ю. Н., Трошин, А. С., Дубровина, Т. А.	Международный менеджмент: учебное пособие	Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2023	ЭБС «IPR SMART»

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Информационная справочная система "КонсультантПлюс"

Информационная справочная система "Гарант"

База статистических данных Федеральной службы государственной статистики <https://rosstat.gov.ru/>

Базы данных Министерства экономического развития Российской Федерации https://www.economy.gov.ru/material/open_data/

ЕМИСС Государственная статистика <https://www.fedstat.ru>

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС

LibreOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ПК-1: Способен разрабатывать стратегии и программы развития организации, осуществлять мониторинг и контроль их реализации			
Знать - основные теоретические концепции и подходы к изучению межкультурного взаимодействия (культурный релятивизм, этноцентризм, теории культурной адаптации и др.); особенности межкультурного взаимодействия в современном глобализированном мире и в условиях цифровизации (онлайн-коммуникация, виртуальные сообщества); этнопсихологические и социокультурные особенности различных народов и этнических групп, включая специфику российской мультикультурной среды.	составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы	полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы	Вопросы к зачету (1-26), тесты (разделы 1-2, 1.1-2.15), коллоквиум (1-22), круглый стол (1-14), практико-ориентированные задания (1-3), доклад (1-12)
У – уметь анализировать ситуации межкультурного взаимодействия с	использование различных баз данных, использование современных	полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать	Вопросы к зачету (1-26), тесты (разделы 1-2, 1.1-2.15), коллоквиум

<p>учёт культурных особенностей участников; использовать знания о культурных нормах и ценностях для предотвращения и разрешения конфликтов; работать с межкультурными кейсами и ситуационными задачами, моделирующими реальные ситуации взаимодействия.</p>	<p>информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов</p>	<p>свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям.</p>	<p>(1-22), круглый стол (1-14), практико-ориентированные задания (1-3), доклад (1-12)</p>
<p>В – владеть навыками эффективной межкультурной коммуникации (устной и письменной, офлайн и онлайн); технологиями разрешения межкультурных конфликтов (медиация, переговоры, фасилитация); практическими навыками межкультурного взаимодействия в профессиональных ситуациях (деловые переговоры, презентации, совместная работа в мультикультурных командах).</p>	<p>составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы,</p>	<p>соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы</p>	<p>Вопросы к зачету (1-26), тесты (разделы 1-2, 1.1-2.15), коллоквиум (1-22), круглый стол (1-14), практико-ориентированные задания (1-3), доклад (1-12)</p>
<p>ПК-2: Способен осуществлять стратегическое планирование и управлять предприятиями, бизнес-процессами и проектами с учетом факторов риска в условиях изменяющейся среды</p>			
<p>З - - теоретические основы межкультурной коммуникации и их применение в стратегическом планировании и управлении бизнесом; особенности деловой культуры и этикета в разных странах и регионах, значимые для международного</p>	<p>составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы</p>	<p>полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной</p>	<p>Вопросы к зачету (1-26), тесты (разделы 1-2, 1.1-2.15), коллоквиум (1-22), круглый стол (1-14), практико-ориентированные задания (1-3), доклад (1-12)</p>

<p>сотрудничества и выхода на новые рынки; типовые межкультурные конфликты в бизнес-среде и стратегии их предупреждения и разрешения на уровне стратегического планирования.</p>		<p>ответах информации материалам лекции и учебной литературы</p>	
<p>У - выстраивать эффективные каналы коммуникации в мультикультурных проектных командах, учитывая различия в стилях общения и принятия решений; адаптировать бизнес-процессы и проектные методологии (Agile, Scrum и т.д.) под специфику культурных норм и ожиданий участников; оценивать эффективность межкультурного взаимодействия в рамках реализации бизнес-стратегии (через KPI, опросы, обратную связь).</p>	<p>использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов</p>	<p>полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям</p>	<p>Вопросы к зачету (1-26), тесты (разделы 1-2, 1.1-2.15), кейсы (1-2), коллоквиум (1-22), круглый стол (1-14), практико-ориентированные задания (1-3), доклад (1-12)</p>
<p>В – владеть навыками стратегического анализа культурной среды при планировании развития бизнеса (SWOT-анализ с учётом культурных факторов, PEST-анализ); практическими приёмами адаптации корпоративных стандартов и процедур под требования различных культурных контекстов (регламенты, кодексы поведения, тренинги); алгоритмами принятия стратегических решений в условиях</p>	<p>составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы</p>	<p>соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы</p>	<p>Вопросы к зачету (1-26), тесты (разделы 1-2, 1.1-2.15), коллоквиум (1-22), круглый стол (1-14), практико-ориентированные задания (1-3), доклад (1-12)</p>

культурных неопределённостей (анализ сценариев, оценка альтернатив, управление изменениями).			
---	--	--	--

1.2 Шкала оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляются в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

- 50-100 баллов (зачтено);
- 0-49 баллов (не зачтено).

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к зачету

1. Понятие межкультурного взаимодействия: сущность, структура, основные характеристики.
2. Культура как объект изучения в межкультурной коммуникации: определение, функции и компоненты культуры.
3. Уровни и формы межкультурного взаимодействия в современном мире.
4. Концепция культурных измерений Г. Хофстеде: основные параметры (дистанция власти, индивидуализм/коллективизм и др.) и их практическое значение.
5. Теория высоко- и низкоконтекстных культур Э. Холла: особенности коммуникации в разных типах культур.
6. Монохронные и полихронные культуры: различия в восприятии и организации времени.
7. Вербальная коммуникация в межкультурном контексте: языковые барьеры и способы их преодоления.
8. Невербальная коммуникация: жесты, мимика, дистанция, зрительный контакт в разных культурах. Приведите примеры культурных различий.
9. Культурные стереотипы и предубеждения: понятие, виды, влияние на межкультурное взаимодействие.
10. Механизмы формирования и способы преодоления культурных стереотипов в профессиональной среде.

11. Причины возникновения межкультурных конфликтов: типология и специфика.
12. Стратегии предупреждения межкультурных конфликтов в деловой среде.
13. Методы разрешения межкультурных разногласий: медиация, переговоры, фасилитация. Кратко охарактеризуйте каждый метод.
14. Деловая культура: понятие и компоненты. Особенности национальных моделей делового общения (на примере 2–3 стран).
15. Специфика ведения деловых переговоров в разных культурных традициях (например, в азиатских, европейских, американских культурах).
16. Деловой этикет в международном контексте: нормы встреч, переговоров, подарков, дресс-кода (сравнительный анализ 2–3 культур)
17. Корпоративная культура в транснациональных компаниях: механизмы интеграции и адаптации.
18. Управление мультикультурными командами: распределение ролей, мотивация, лидерство с учётом культурных особенностей.
19. Цифровые инструменты для координации мультикультурных команд: примеры платформ и сценарии их использования.
20. Адаптация продуктов и услуг под культурные особенности целевых аудиторий: стратегии локализации и глобализации. Приведите пример успешной/неудачной адаптации.
21. Культурный аудит: понятие, цели, методы проведения. Как он помогает при выходе компании на новый рынок?
22. Межкультурная компетентность: компоненты, критерии оценки уровня сформированности.
23. Методы развития межкультурных навыков у сотрудников: программы обучения, тренинги, кейсы.
24. Самоанализ и рефлексия культурной идентичности: значение для эффективного межкультурного взаимодействия.
25. Культурные риски в международном бизнесе: виды, способы идентификации и минимизации. Приведите 2–3 примера.
26. Роль межкультурного взаимодействия в стратегическом планировании и управлении проектами в условиях глобализации. Как учитывать культурные факторы при разработке бизнес-стратегии?

Критерии оценивания:

- 50-100 баллов (зачтено) выставляется, если студент правильно, содержательно и на современном уровне раскрыл суть изучаемого вопроса, привел практические примеры.
- 0-49 баллов (не зачтено), если студент дал ответы не полные, расплывчатые.

Билет для зачета содержит два вопроса. Если студент набрал меньше 40 баллов во время теоретического обучения на усмотрения преподавателя выдается задача из раздела Практико-ориентированные задания.

Тесты

1. Тестовые задания. Раздел 1

Задание 1.1

Тип задания: Задание закрытого типа на установление соответствия.

Текст задания:

Установите соответствие между типами культур (по классификации Э. Холла) и их характеристиками:

Типы культур	Характеристики
1. Культуры высокого контекста	А. Большая часть информации содержится в словах, а не в контексте общения. Прямые и чёткие формулировки, минимизация недоговорённостей.
2. Культуры низкого контекста	Б. Значительная часть информации передаётся неявно — через контекст, невербальные сигналы, статус и отношения между собеседниками. Много недоговорённостей и подразумеваемых смыслов.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б

Задание 1.2

Тип задания: Задание закрытого типа на установление соответствия.

Текст задания:

Соотнесите стратегии аккультурации с их описанием:

Стратегии аккультурации	Описание
1. Ассимиляция	А. Человек сохраняет свою культурную идентичность и одновременно стремится к взаимодействию с представителями другой культуры, интегрируя элементы обеих культур в свою жизнь.
2. Сепарация	Б. Человек полностью принимает ценности и нормы новой культуры, отказываясь от своей культурной идентичности.
3. Интеграция	В. Человек стремится сохранить свою культурную идентичность, минимизируя контакты с представителями доминирующей культуры.
4. Маргинализация	Г. Человек теряет связь со своей культурой, но не интегрируется в новую, оказываясь в состоянии культурной неопределённости.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 1.3

Тип задания: Задание закрытого типа на установление соответствия.

Текст задания:

Сопоставьте виды коммуникативных барьеров с примерами их проявления в межкультурном взаимодействии:

Виды барьеров	Примеры проявления
1. Языковой барьер	А. Различное восприятие дистанции при общении: в одной культуре принято стоять близко к собеседнику, в другой — сохранять дистанцию.
2. Культурный барьер	Б. Непонимание из-за незнания языка или недостаточного уровня владения им, что приводит к искажению смысла сообщений.
3. Невербальный барьер	В. Различия в интерпретации жестов: например, кивок головой в одной культуре означает согласие, а в другой — отрицание.
4. Стереотипный барьер	Г. Предвзятое отношение к представителю другой культуры на основе распространённых стереотипов, например, «все представители этой нации медлительны».

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 1.4

Тип задания: Задание закрытого типа на установление последовательности.

Текст задания:

Установите правильную хронологическую последовательность этапов развития теории межкультурной коммуникации (по У. Харту).

Варианты:

- А) Прикладной период.
- Б) Создание концептуального каркаса.
- В) Теоретическая стадия.
- Г) Современная стадия.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

Задание 1.5

Тип задания: Задание закрытого типа на установление последовательности.

Текст задания:

Расположите в правильной последовательности стадии процесса аккультурации, через которые проходит человек при адаптации в новой культурной среде (по модели К. Оберга).

Варианты:

- А) Стадия депрессии / фрустрации («культурный шок»).
- Б) Стадия адаптации / интеграции.
- В) Стадия «медового месяца» (восторженное восприятие новой культуры).
- Г) Стадия принятия / равновесия.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

Задание 1.6

Тип задания: Задание закрытого типа на установление последовательности.

Текст задания:

Установите последовательность пространственных зон при коммуникации (от меньшего расстояния к большему), согласно теории проксемики Э. Холла.

Варианты:

- А) Публичная зона (свыше 360 см).
- Б) Персональная (личная) зона (45–120 см).
- В) Интимная зона (0–45 см).
- Г) Социальная зона (120–360 см).

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

Задание 1.7

Тип задания: Задание закрытого типа с выбором нескольких верных ответов из предложенных.

Текст задания:

Какие из перечисленных факторов относятся к ключевым аспектам, влияющим на успешность межкультурного взаимодействия? Выберите три верных ответа.

Варианты ответов:

- А) Языковые различия
- Б) Климатические условия региона проживания
- В) Невербальные коды общения (жесты, мимика, дистанция)
- Г) Различия в мировоззрении и ценностных ориентациях
- Д) Количество населения в стране
- Е) Тип политической системы государства

Варианты ответа.

--

Задание 1.8

Тип задания: Задание закрытого типа с выбором нескольких верных ответов из предложенных.

Текст задания:

Какие стратегии поведения в межкультурном конфликте способствуют его конструктивному разрешению? Выберите два верных ответа.

Варианты ответов:

- А) Игнорирование культурных различий и общение «как обычно»
 - Б) Активное слушание и проявление эмпатии
 - В) Демонстрация превосходства собственной культуры
 - Г) Поиск компромисса с учётом интересов обеих сторон
 - Д) Отказ от диалога до изменения позиции оппонента
- Варианты ответа.

Задание 1.9

Тип задания: Задание закрытого типа с выбором нескольких верных ответов из предложенных.

Текст задания:

Какие из перечисленных явлений относятся к проявлениям культурной идентичности? Выберите три верных ответа.

Варианты ответов:

- А) Соблюдение национальных традиций и обычаев
- Б) Использование сленга в неформальном общении
- В) Осознание принадлежности к определённой этнической группе
- Г) Предпочтение местной кухни
- Д) Владение навыками работы с компьютером
- Е) Участие в глобальных интернет-сообществах

Варианты ответа.

Задание 1.10

Тип задания: Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа из предложенных. **Текст задания:**

Что является основным объектом изучения в теории межкультурной коммуникации?

- А) язык, кухня, традиции;
- Б) внешность;
- В) различия в особенностях культуры и общения у представителей различных народов, расовых и этнических групп;
- Г) диалект.

Вариант ответа.

Задание 1.11

Тип задания: Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа из предложенных. **Текст задания:**

Как называется стрессовое воздействие иной культуры на человека или общество?

- А) культурный конфликт;
- Б) культурный взрыв;

- В) культурное насыщение;
 - Г) культурный шок.
- Вариант ответа.

Задание 1.12

Тип задания: Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа из предложенных. **Текст задания:**

Какой термин обозначает принадлежность индивида к какой-либо культуре или культурной группе, формирующую его ценностное отношение к себе, другим людям, обществу и миру в целом?

- А) инкультурация;
- Б) эмпатия;
- В) социальная норма;
- Г) культурная идентичность.

Вариант ответа.

Задание 1.13

Тип задания: Задание открытого типа с развернутым ответом.

Текст задания:

Опишите, какие культурные барьеры могут возникнуть при ведении деловых переговоров между представителями России и Японии. Приведите 3–4 конкретных примера потенциальных недопониманий, опираясь на различия в коммуникативных стилях, иерархии и невербальном общении. Предложите стратегии преодоления этих барьеров.

Укажите правильный ответ:

Задание 1.14

Тип задания: Задание открытого типа с развернутым ответом.

Текст задания:

Объясните концепцию «культурной идентичности» и её роль в межкультурном взаимодействии. Приведите два примера ситуаций (из истории, СМИ или личного опыта), когда конфликт культурной идентичности

привёл к напряжённости между группами. Предложите способы гармонизации взаимодействия в таких случаях.

Укажите правильный ответ:

Задание 1.15

Тип задания: Задание открытого типа с развернутым ответом.

Текст задания:

Рассмотрите ситуацию: группа иностранных студентов из Китая, Бразилии и Германии поступает в российский университет. Опишите 3–4 проблемы адаптации, с которыми они могут столкнуться из-за культурные различия (в общении, учёбе, быту). Какие меры может предпринять университет для облегчения их интеграции? Приведите конкретные примеры программ или практик.

Укажите правильный ответ:

2. Тестовые задания. Раздел 2

Задание 2.1

Тип задания: Задание закрытого типа на установление соответствия.

Текст задания:

Установите соответствие между типами культур по классификации Эдварда Холла и их характеристиками:

Типы культур:

1. Культуры высокого контекста.
2. Культуры низкого контекста.

Характеристики:

- A. Большая часть информации содержится в невербальных элементах и контексте общения.
- B. Коммуникация преимущественно прямая и явная, смысл передаётся словами.
- C. Важна точность формулировок и чёткость инструкций.
- D. Значительную роль играют традиции, иерархия и негласные правила.
- E. Предпочтение отдаётся письменным договорённостям и подробным объяснениям.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

A	B	C	D	E

Задание 2.2

Тип задания: Задание закрытого типа на установление соответствия.

Текст задания:

Соотнесите стратегии аккультурации с их определениями:

Стратегии аккультурации:

1. Ассимиляция.

2. Сепарация.
3. Интеграция.
4. Маргинализация.

Определения:

А. Человек сохраняет связь со своей культурой и одновременно принимает ценности новой культурной среды.

В. Человек полностью принимает ценности и нормы новой культуры, отказываясь от своей.

С. Человек не принимает новую культуру и теряет связь со своей исходной культурой.

Д. Человек сознательно дистанцируется от новой культуры и сохраняет приверженность своей культуре.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	С	Д

Задание 2.3

Тип задания: Задание закрытого типа на установление соответствия.

Текст задания:

Установите соответствие между видами коммуникативных барьеров и примерами их проявления в межкультурном взаимодействии:

Виды барьеров:

1. Языковой барьер.
2. Культурный барьер.
3. Невербальный барьер.
4. Стереотипный барьер.

Примеры:

А. В одной культуре кивок головой означает «да», а в другой — «нет».

В. Собеседник использует идиомы и фразеологизмы, которые непонятны носителю другого языка.

С. Представитель одной культуры считает, что все люди другой культуры медлительны и ленивы.

Д. В одной стране прямой взгляд в глаза считается признаком уверенности, а в другой — неуважением.

Е. Непонимание религиозных традиций и обычаев другого народа приводит к конфликту.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	С	Д	Е

Задание 2.4

Тип задания: Задание закрытого типа на установление последовательности.

Текст задания:

Установите правильную последовательность этапов адаптации к новой культуре по модели К. Оберга (U-кривая адаптации).

- А) Этап разочарования (фрустрации)

- Б) Этап вхождения в новую культуру (адаптация)
 - В) Этап медового месяца (эйфории)
 - Г) Этап полной или частичной адаптации (идентификация)
- Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

Задание 2.5

Тип задания: Задание закрытого типа на установление последовательности.

Текст задания:

Расположите в хронологической последовательности ключевые этапы становления теории межкультурного взаимодействия.

- А) Развитие прикладных исследований и тренингов по межкультурной коммуникации (кросс-культурный менеджмент, тренинги чувствительности и т. д.)
- Б) Публикация книги Э. Холла «The Silent Language» (1959), заложившей основы теории межкультурной коммуникации
- В) Формирование антропологических и лингвистических предпосылок изучения межкультурного взаимодействия (работы Э. Тайлора, Ф. Боаса и др.)
- Г) Появление современных цифровых форм межкультурного общения и их теоретическое осмысление (исследования онлайн-коммуникации, виртуальной идентичности и т. п.)

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

Задание 2.6

Тип задания: Задание закрытого типа на установление последовательности.

Текст задания:

Установите последовательность шагов эффективного межкультурного взаимодействия по модели развития межкультурной чувствительности М. Беннетта.

- А) Принятие (признание культурных различий как естественной части человеческого опыта)
- Б) Адаптация (развитие альтернативных коммуникативных умений и поведенческих моделей)
- В) Отрицание (игнорирование культурных различий)
- Г) Интеграция (формирование межкультурной идентичности)
- Д) Защита (восприятие культурных различий как угрозы)
- Е) Минимизация различий (признание различий, но с акцентом на универсализм).

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--	--	--

Задание 2.7

Тип задания: Задание закрытого типа с выбором нескольких верных ответов из предложенных.

Текст задания:

Какие из перечисленных процессов относятся к формам межкультурного взаимодействия? Выберите все верные варианты.

- А) Ассимиляция
- Б) Глобализация
- В) Культурная диффузия
- Г) Этноцентризм
- Д) Интеграция

Варианты ответа.

Задание 2.8

Тип задания: Задание закрытого типа с выбором нескольких верных ответов из предложенных.

Текст задания:

Что из перечисленного может выступать барьерами для успешного межкультурного взаимодействия? Выберите все подходящие варианты.

- А) Языковые различия
- Б) Стереотипы и предрассудки
- В) Распространение международных языков (например, английского)
- Г) Различия в невербальной коммуникации
- Д) Развитие международного туризма

Варианты ответа.

Задание 2.9

Тип задания: Задание закрытого типа с выбором нескольких верных ответов из предложенных.

Текст задания:

Какие факторы способствуют развитию межкультурного взаимодействия в современном мире? Выберите все правильные варианты.

- А) Миграция населения
- Б) Развитие информационных технологий и интернета
- В) Изоляция национальных культур
- Г) Международные образовательные программы (например, Erasmus+)
- Д) Усиление протекционистской политики в экономике

Варианты ответа.

Задание 2.10

Тип задания: Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа из предложенных.

Текст задания:

Как называется процесс взаимного проникновения и обмена элементами культуры между различными обществами или группами?

- а) Глобализация
 - б) Ассимиляция
 - в) Культурная диффузия
 - г) Изоляция
 - д) Этноцентризм
- Вариант ответа.

Задание 2.11

Тип задания: Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа из предложенных.

Текст задания:

Какой термин обозначает склонность воспринимать и оценивать другие культуры через призму ценностей и норм своей собственной культуры?

- а) Толерантность
- б) Культурный релятивизм
- в) Этноцентризм
- г) Мультикультурализм
- д) Аккультурация

Вариант ответа.

Задание 2.12

Тип задания: Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа из предложенных.

Текст задания:

Какая модель межкультурного взаимодействия предполагает сохранение каждой группой своей культурной идентичности при одновременном активном взаимодействии и обмене?

- а) Ассимиляция
- б) Сегрегация
- в) «Плавильный котёл»
- г) Мультикультурализм
- д) Изоляция

Вариант ответа.

Задание 2.13

Тип задания: Задание открытого типа с развернутым ответом.

Текст задания:

Опишите четыре стратегии аккультурации (ассимиляция, сепарация, маргинализация, интеграция), выделенные в теории межкультурного взаимодействия. Для каждой стратегии приведите реальный пример (из истории, современности или личного опыта), иллюстрирующий её проявление. В конце кратко укажите, какая стратегия считается наиболее

продуктивной для гармоничного межкультурного взаимодействия и почему. Укажите правильный ответ:

Задание 2.14

Тип задания: Задание открытого типа с развернутым ответом.

Текст задания:

Объясните концепцию высококонтекстных и низкоконтекстных культур, предложенную Эдвардом Холлом. Приведите по два примера стран для каждого типа культур. Затем опишите, как различия между этими типами культур могут привести к коммуникативным неудачам в деловой среде. Приведите конкретный пример такого недопонимания и предложите способ его предотвращения.

Укажите правильный ответ:

Задание 2.15

Тип задания: Задание открытого типа с развернутым ответом.

Текст задания:

Рассмотрите влияние культурных измерений Герта Хофстеде (на примере индивидуализма/коллективизма и дистанции власти) на стиль ведения переговоров. Выберите две страны с разными показателями по этим измерениям (например, США и Южная Корея) и сравните их подходы к переговорам. Опишите три конкретных различия в поведении участников переговоров из этих стран. В конце предложите две рекомендации для успешной межкультурной коммуникации в таком случае.

Укажите правильный ответ:

Критерии оценивания

- 15-20 баллов выставляется студенту, если каждый тест раздела решен правильно на 71-100%;
- 9-14 баллов выставляется студенту, если тест решен правильно на 51-70%;
- 8-13 баллов, если тест решен правильно на 25-50%;
- 0-7 баллов если тест решен правильно на 0-24%.

За семестр студент выполняет два теста по 20 вопросов. За один тест 40 баллов максимум.

Темы докладов

1. Культурные измерения Г. Хофстеде: применение в международном бизнесе.

2. Высоко- и низкоконтекстные культуры Э. Холла: особенности коммуникации.
3. Стереотипы в межкультурном взаимодействии: механизмы формирования и способы преодоления.
4. Межкультурные конфликты: причины, типология и стратегии разрешения.
5. Деловой этикет в международном контексте: сравнительный анализ.
6. Управление мультикультурными командами: вызовы и лучшие практики.
7. Адаптация продуктов и брендов к культурным особенностям рынка.
8. Невербальная коммуникация в межкультурном контексте.
9. Культурный шок и аккультурация: модели и стратегии адаптации.
10. Межкультурная компетентность: структура, диагностика, развитие.
11. Роль цифровых технологий в межкультурном взаимодействии.
12. Межкультурное взаимодействие в условиях глобализации: вызовы и перспективы.

Критерии оценивания:

- 8-10 баллов выставляется студенту, если он подготовил содержательный доклад с высоким уровнем оригинальности материала;
- 5-7 баллов выставляется студенту, если он подготовил содержательный доклад, но часть материалов скопирована;
- 0-4 балла при скопированных материалах и низком уровне включенного в доклад материала.

Выполняется один доклад в семестр.

Вопросы для коллоквиумов

1. Основные особенности сравнительного менеджмента.
2. Роль сравнительного менеджмента в развитии технологий управления предприятиями.
3. Стратегическое значение сравнительного менеджмента.
4. Сравнение систем менеджмента развитых стран.
5. Сравнительные характеристики британского менеджмента.
6. Сравнительные характеристики французского менеджмента. Отличия менталитетов и культур наций.
7. Отличия японского и американского менеджмента.
8. Задачи управления формированием национальной системы менеджмента.
9. Взаимосвязи менталитета и системы менеджмента.
10. Методика проектирования системы менеджмента, адекватной менталитету.
11. Организация американского производства и адекватного менеджмента.

12. Управление развитием производства в США.
13. Конструктивность и прагматичность американского менеджмента.
14. Особенности менеджмента в Южной Корее.
15. Менеджмент европейских компаний и модели поведения в Европе.
16. Модели поведения менеджеров в Японии.
17. Сравнительный анализ американского и японского менеджмента.
18. Российский менталитет и адекватная модель менеджмента.
19. Характеристики российского менеджмента.
20. Методика формирования команды.
21. Новые технологии менеджмента и их распространение
22. Нормативный подход в западном менеджменте и управление знаниями в менеджменте.

Критерии оценивания:

- 12-15 баллов выставляется студенту, если на поставленную проблему даны правильные и аргументированные ответы;
 - 8-11 баллов, если проблема в целом освещена, но без серьезной аргументации;
 - 5-7 баллов при правильном понимании проблемы;
 - 0-4 балла при отсутствии понимания и знаний о проблеме.
- Проводится один коллоквиум в семестр.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

1. В чем состоит основная идея Питерса и Уотермена:
 - 1-соединение преимуществ американского и японского менеджмента
 - 2-в построении матрицы «конкурентные ценности/ организационная эффективность»
 - 3-верования сотрудников и их ценности- основа успеха фирмы
3. Какие типы культур рассматривает модель Хэнди:
 - 1-Административную и предпринимательскую
 - 2-культура роли, задачи, власти, личности
 - 3-новаторская, бюрократическая, застойная, ориентированная на лидера
- 3.П о Т.Коно нужно различать следующие виды культур:
 - 1-реагирующая, отзывчивая, активная, высокоэффективная
 - 2- новаторская, бюрократическая, застойная, ориентированная на лидера
 - 3-корпоративная, консультативная, предпринимательская, партизанская
4. Культура- это:
 - 1-устоявшаяся совокупность ценностей, ориентиров и поведенческих стереотипов, принятых в данной стране или группе стран и усвоенных личностью
 - 2-философия и идеология управления, верования, ожидания, нормы отношений
 - 3-сложная композиция важных предположений, бездоказательных принципов, разделяемых членами коллектива

4-коллективное программирование человеческого разума, которое отличает членов одной группы людей от другой

5. В чем выражается соответствие стратегии и культуры:

1-система управления подстраивается под существующую оргкультуру

2-организационная культура должна способствовать эффективной реализации выбранной стратегии фирмы

3-в выявлении «барьеров» организационной культуры для реализации стратегии и в их преодолении

6. Укажите особенности американского менеджмента:

1-индивидуальное принятие решений, формализация контроля, контракт, личные результаты, специализация

2-коллективное принятие решений, неформальный контроль, длительный найм, неформальные контакты,

3-социальная ответственность, высокая эффективность, высокая культура, рациональность, корпоративная ответственность

7. Организационная культура - это набор.

А. предположений;

Б. ценностей.

В. Философии;

Г. Символики.

8. Изменения в содержании культуры требуется в следующих случаях:

А. фундаментальные изменения миссии организации;

Б. усиление международной конкуренции;

В. значительные технологические изменения;

Г. глобальные изменения на рынке;

Д. быстрый рост организации.

9. Модель Г. Хофстида основана на следующих переменных:

А. дистанция власти;

Б. индивидуализм;

В. мужественность;

Г стремление избежать неопределенности;

Д. долгосрочность ориентации.

10. Организации, находящиеся в странах с высоким показателем избегания неопределенности (ИН), обычно демонстрируют более структурированную деятельность, обладают большим количеством писанных правил, большим числом специалистов, чем в организациях, принадлежащих к культурам с низкими показателями ИН.

ВЕРНО / НЕВЕРНО

11. Что из перечисленного ниже НЕ ХАРАКТЕРНО для современного российского менеджмента?

1. значительная зависимость условий и оплаты труда наемных работников от взаимоотношений с руководителями, а не от их квалификации

2. низкий уровень механизации, автоматизации и компьютеризации управленческих процессов

3. перекрестное использование персонала

4. избежание менеджерами высшего звена делегировать полномочия и ответственность второму эшелону менеджмента
12. Что является критерием для оценки производительности труда в американском менеджменте?
 1. степень желательности, выполнимости и обоснованности планов
 2. отношение произведенной продукции к численности менеджеров
 3. установление, поддержание и укрепление группового согласия и гармонии
 4. стремление победить соперника в конкурентной борьбе
13. Что из перечисленного ниже наиболее характерно для японского менеджмента?
 1. использование управления на основе определения индивидуальных целей
 2. применение теории социального рыночного хозяйства, социально регулируемой экономики и социального партнерства
 3. отсутствие необходимых сложившихся норм деловой этики бизнеса, нарушения предпринимателями элементарных этических правил при осуществлении бизнес-операций
 4. пожизненный наем работников
14. Какую модель управления лучше всего характеризует постулат «Бедность - это результат собственной лени и безответственности»?
 1. Европейский менеджмент
 2. Американский менеджмент
 3. Японский менеджмент
 4. Российский менеджмент

Критерии оценивания:

- 12-15 баллов выставляется студенту, если на поставленную проблему даны правильные и аргументированные ответы;
 - 8-11 баллов, если проблема в целом освещена, но без серьезной аргументации;
 - 5-7 баллов при правильном понимании проблемы;
 - 0-4 балла при отсутствии понимания и знаний о проблеме.
- Проводится один круглый стол в семестр.

Практико-ориентированные задания

Задание 1. На американском рынке сбыта в производстве и продаже бритвенных принадлежностей доминирует широко известная фирма «Жиллетт», имеющая значительные для своей отрасли объемы производства. Острая конкурентная ситуация сложилась, когда на американском рынке сбыта бритвенных принадлежностей появилась английская фирма «Уилкинсон сворд», создавшая современную безопасную бритву из

нержавеющей стали, объемы производства которой уступали объемам производства фирмы «Жиллет».

Проблема.

- Какая из двух фирм, производящих бритвенные принадлежности, имела больше шансов на успех в конкурентной борьбе на американских рынках сбыта?
- Какой фактор конкурентной борьбы мог оказаться решающим?

Задание 2. Созданная в конце 30-х гг. XX в. компания «Хьюлетт-Паккард» к концу 80-х годов стала одним из лидеров в области производства вычислительной техники.

Она поглотила крупную компания - производителя вычислительной техники «Аполлокомпьютер». Предприятия фирмы расположены на всех континентах в 27 странах. Численность работающих в компании - около 100 тыс. человек. Анализ, проведенный руководством компании, показал, что эффективность ее деятельности снижается из-за избытка рабочей силы.

Проблема.

- Какие решения, по вашему мнению, следовало бы принять руководству компании «Хьюлетт-Паккард», чтобы повысить эффективность производства вычислительной техники?

Эффективно действующий в компании «Хьюлетт-Паккард» механизм обратной связи при принятии руководством управленческих решений выявил проблему избытка рабочей силы.

Руководством компании было принято оперативное решение сократить значительное число сотрудников. Однако им была предоставлена возможность трудоустройства в других подразделениях компании. Работникам, достигшим 55-летнего возраста, была предоставлена возможность досрочного выхода на пенсию. Поскольку роль принятия управленческого решения в процессе управления организацией столь значительна, необходимо уделить должное внимание технологии его принятия. Она включает три основные составляющие:

- подготовку управленческого решения,
- процедуру принятия управленческого решения,
- реализацию управленческого решения.

Каждая из составляющих принятия управленческого решения важна. Недостаток подготовленности процедуры принятия или реализации решения может нанести ощутимый урон деятельности организации.

Поэтому в управленческой практике должны быть профессионально использованы все 3 составляющие технологии принятия управленческого решения, основные этапы которого приведены на рис. 1.

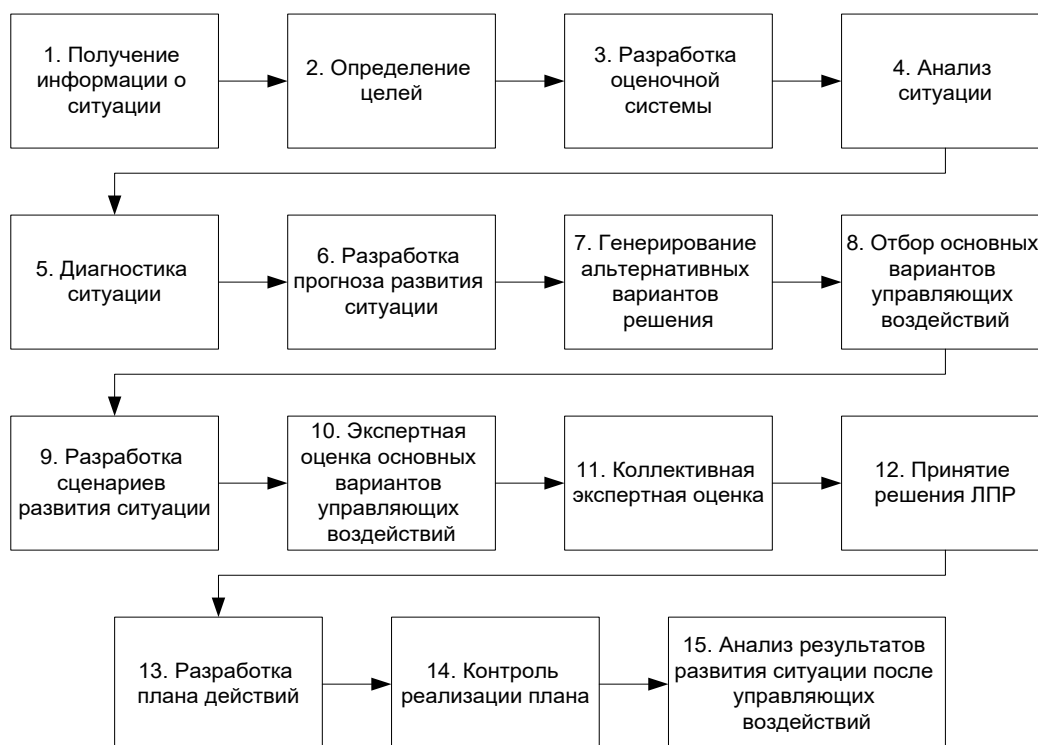


Рис. 1 - Основные этапы разработки управленческих решений

Задание 3. Выберите статистические данные по США, Англии, Франции, Китаю, Сингапуру, постройте таблицы данных для 10-15-летнего периода, рассчитайте корреляцию стоимости ОПФ, числа занятых, ВВП, выработки ВВП на человека и показателей системы менеджмента (численность управленцев, расходы на управление, образование, науку, технологии, культуру, индекс развития человеческих ресурсов, индекс экономики знаний, индекс счастья, рейтинги страны), найдите спецификации уравнений связи для этих стран, сравните их, сделайте выводы.

Критерии оценивания за три задания:

- 15-20 баллов выставляется студенту, если задачи решены правильно на 71-100%;
- 10-14 баллов выставляется студенту, если задачи решены правильно на 51-70%;
- 5-9 баллов если задачи решены правильно на 25-50%;
- 0-4 балла при решении задач на 1-24%.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет проводится по расписанию промежуточной аттестации. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются: Понятие и сущность межкультурного взаимодействия. Определение понятий «культура» и «межкультурное взаимодействие» в современном мире. Структура и функции культуры. Уровни и формы межкультурного взаимодействия. Историческая эволюция межкультурных контактов. Роль межкультурного взаимодействия в современном мире. Культурные различия и их измерение. Концепции культурных измерений (Г. Хофстеде, Э. Холл, Ф. Тромпенаарс). Параметры культурных различий: дистанция власти, индивидуализм/коллективизм, маскулинность/фемининность и др. Высококонтекстные и низкоконтекстные культуры. Монохронные и полихронные культуры. Практическое значение культурных измерений для межкультурного общения. Коммуникация в межкультурном контексте. Вербальная и невербальная коммуникация: сходства и различия в разных культурах. особенности жестов, мимики, дистанции в общении. Языковые барьеры и способы их преодоления. Культурные нормы и табу в коммуникации. Влияние культурных стереотипов на восприятие информации. Межкультурные конфликты и их разрешение. Причины возникновения межкультурных конфликтов. Типы межкультурных конфликтов (ценностные, коммуникативные, поведенческие). Стратегии предупреждения конфликтов. Методы разрешения межкультурных разногласий (медиация, переговоры, фасилитация). Кейс-анализ реальных межкультурных конфликтов и способов их урегулирования. Деловая культура и межкультурное взаимодействие. Понятие деловой культуры и её компоненты. Национальные модели делового общения (российская, европейская, американская, азиатская и др.). Особенности ведения переговоров в разных культурах. Деловой этикет и протокол в международном контексте. Кросс-культурные аспекты бизнес-коммуникации. Управление мультикультурными командами. Специфика работы в международных и распределённых командах. Распределение ролей и ответственности с учётом культурных особенностей. Мотивация и лидерство в мультикультурной среде. Инструменты координации и контроля в международных проектах. Цифровые платформы для управления мультикультурными командами. Межкультурное взаимодействие в глобальном бизнесе. Культурные аспекты выхода компании на международные рынки. Адаптация продуктов и услуг под культурные особенности целевых аудиторий. Корпоративная культура в транснациональных компаниях. Управление культурными рисками в международном бизнесе. Развитие межкультурной компетентности. Компоненты межкультурной компетентности (знания, умения, личностные качества). Методы оценки уровня межкультурной компетенции. Программы

развития межкультурных навыков для сотрудников. Самоанализ и рефлексия собственной культурной идентичности. Стратегии непрерывного развития межкультурной компетентности в профессиональной деятельности.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки: Ситуационного моделирования поведения менеджера на современном рынке межкультурного взаимодействия. Анализа свойств и особенностей организационных культур. Организации коммуникаций в поликультурной среде. Формирования навыков работы в латиноамериканской среде.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Методические рекомендации по написанию докладов, требования к оформлению

Порядок подготовки доклада:

- изучение требований программы дисциплины;
- формулировка цели и задач практического занятия;
- разработка плана проведения практического занятия;
- подбор заданий и вопросов для проведения занятия;
- обеспечение практического занятия методическими материалами, техническими средствами обучения;
- определение методов, приемов и средств поддержания интереса, внимания, стимулирования творческого мышления студентов.

Доклад должен быть нацелен на получение навыков и применения методов теории организации.

1. Вводная часть:

- сообщение темы и цели;
- обобщение теоретических знаний, необходимых для освоения материала.

2. Основная часть:

- разработка плана проведения занятия;
- обзор методов решения практических задач;
- решение практической задачи преподавателем и студентами, анализ материалов презентации, заслушивание докладов и эссе;
- ответы докладчиков и обсуждение проблемных вопросов.

3. Заключительная часть:

- обобщение и систематизация полученных результатов;
- подведение итогов практического занятия и оценка работы студентов.

Доклад должен быть набран на компьютере (размер шрифта - 14; интервал - 1,5; поля: слева - 2 см, справа - 2 см, сверху и снизу - по 2 см), и правильно оформлен.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практические занятия по курсу межкультурного взаимодействия позволяют получить и закрепить навыки взаимодействия с представителями других культур и повысить эффективность работы менеджера на основе понимания особенностей организации менеджмента в разных странах. Практические занятия эффективны после самостоятельного изучения бакалаврами лекционного материала, изложенного в предлагаемых учебниках и в электронных версиях учебников, опубликованных проф. В.А. Долятовским и имеющихся в сети Интернет.

Практические занятия углубляют и детализируют полученные самостоятельно знания. Практическое занятие предполагает разработку студентами по заданию и под руководством преподавателей одного или нескольких вопросов.

Выступая на практическом занятии, студенты должны показать умение выделить основные положения, иллюстрировать их применение, а также делать практически значимые выводы из теоретических положений.

Практические занятия должны способствовать закреплению знаний и приобретению навыков в области применения инструментов менеджмента, проведения стратегического анализа, работы с информацией, анализа организационных изменений и организационного развития предприятия.

Порядок подготовки практического занятия:

- изучение требований программы дисциплины;
- формулировка цели и задач практического занятия;
- разработка плана проведения практического занятия;
- подбор заданий и вопросов для проведения занятия;
- обеспечение практического занятия методическими материалами, техническими средствами обучения;
- определение методов, приемов и средств поддержания интереса, внимания, стимулирования творческого мышления студентов.

При разработке методики проведения практических занятий важное место занимает вопрос о взаимосвязи между практическим занятием и самостоятельной работой студентов. Практическое занятие должно быть нацелено на получение навыков и применения методов межкультурного взаимодействия.

Порядок проведения практического занятия:

1. Вводная часть:

- сообщение темы и цели занятия;
- обобщение теоретических знаний, необходимых для освоения материала.

2. Основная часть:

- разработка плана проведения занятия;
- обзор методов решения практических задач;
- решение практической задачи преподавателем и студентами, анализ материалов презентации, заслушивание докладов и эссе;
- ответы докладчиков и обсуждение проблемных вопросов.

3. Заключительная часть:

- обобщение и систематизация полученных результатов;
- подведение итогов практического занятия и оценка работы студентов.

Практические занятия предусматривают проведение деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, командную работу при выполнении заданий, тренинги, направленные на развитие представлений и навыков менеджмента, изучению рыночной ситуации, оценке корпоративной стратегии компании.