

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный технический университет
им. Р.Е. Алексеева» (НГТУ)

Образовательно-научный институт экономики и управления (ИНЭУ)
(Полное и сокращенное название института, реализующего данное направление)

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ИНЭУ

подпись Митяков С.Н.
“22” апреля 2025 г. ФИО

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.13 Межкультурное взаимодействие в корпорациях
(индекс и наименование дисциплины по учебному плану)
для подготовки магистров

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность: «Корпоративное управление»

Форма обучения: очная

Год начала подготовки 2025

Выпускающая кафедра «Менеджмент»

Кафедра-разработчик «Менеджмент»

Объем дисциплины 72/2 час./з.е.

Промежуточная аттестация Зачет

Разработчик: Захарова Ж.А., д.э.н., профессор

Нижний Новгород

2025

Рабочая программа дисциплины: разработана составлена с учетом требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 12 августа 2020 года № 952, на основании учебного плана, принятого УМС НГТУ

протокол от 19.12.2024 г. № 7

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры протокол № 7 от 14.04.2025
Зав. кафедрой д.э.н., доцент, Мурашова Н.А. _____

Программа рекомендована к утверждению ученым советом ИНЭУ, Протокол №3 от 22.04.2025

Рабочая программа зарегистрирована в УМУ регистрационный №

Начальник МО _____ Е.Г. Севрюкова

Заведующая отделом комплектования НТБ

(подпись) Н.И. Кабанина

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
1.1 Цель освоения дисциплины.....	4
1.2 Задачи освоения дисциплины (модуля)	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	4
3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	4
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
4.1 РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОЁМКОСТИ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВИДАМ РАБОТ ПО СЕМЕСТРАМ	8
4.2 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ	9
5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.	14
5.1 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	14
5.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ	14
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	18
6.1 УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА	18
6.2 СПРАВОЧНО-БИБЛИОГРАФИЧЕСКАЯ ЛИТЕРАТУРА	19
6.3 ПЕРЕЧЕНЬ ЖУРНАЛОВ ПО ПРОФИЛЮ ДИСЦИПЛИНЫ	19
6.4 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ, РЕКОМЕНДАЦИИ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЗАНЯТИЯМ.....	19
7. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	19
7.1 ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	20
7.2 ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ	20
7.3 ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА НЕОБХОДИМОГО ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	20
7.4 ПЕРЕЧЕНЬ СОВРЕМЕННЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	21
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ	21
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	21
10. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	21
10.1 ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	22
10.2 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ЗАНЯТИЙ ЛЕКЦИОННОГО ТИПА	23
10.3 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ НА ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТАХ.....	23
10.4 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ НА ЗАНЯТИЯХ СЕМИНАРСКОГО ТИПА – ИЛИ ПРАКТИЧЕСКИЕ	23
10.5 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ НА КУРСОВОЙ РАБОТЕ	23
10.6 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	23
11. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	24

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель освоения дисциплины

Целью дисциплины «Межкультурное взаимодействие в корпорациях» является освоение дисциплинарных компетенций и формирование у студентов современных знаний в области межкультурного (кросс-культурного) взаимодействия людей.

1.2 Задачи освоения дисциплины (модуля)

Дисциплина «Межкультурное взаимодействие в корпорациях» способствует подготовке студентов к решению следующих профессиональных задач:

- освоить коммуникационные процессы управления;
- изучить специфику когнитивных, ценностных и поведенческих моделей в разных культурных группах;
- изучить теоретические основы кросс-культурного менеджмента и кросс-культурной дидактики;
- изучить отечественный и зарубежный опыт проведения деловых встреч и переговоров;
- освоить понимание роли невербальных коммуникаций в межкультурных коммуникациях в менеджменте;
- изучить особенности ведения переговоров и делового общения с иностранными фирмами;
- сформировать навыки выбора соответствующего языка для эффективной деловой переписки с зарубежными деловыми партнерами.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.Б.13 «Межкультурное взаимодействие в корпорациях» включена в обязательный перечень дисциплин в рамках базовой части Блока 1, является обязательной для всех профилей программы подготовки магистров по направлению 38.04.02 «Менеджмент», (направленность) «Корпоративное управление».

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: «История и концепции корпоративного управления», «Лидерство и командообразование в корпорациях», «Стратегическое планирование в корпорациях».

Требования к знаниям, умениям и готовностям обучающегося, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате предшествующих дисциплин: способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки. В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин «Технологии проектного управления корпорацией», а также для подготовки выпускной квалификационной работы.

Рабочая программа для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается индивидуально с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина «Межкультурное взаимодействие в корпорациях» формирует компетенции ОПК-3, УК-5 совместно с дисциплинами, указанными в таблице 1.

Таблица 1 – Формирование компетенций дисциплинами

Наименование дисциплин, формирующих компетенцию совместно	Семестры, формирования дисциплины Компетенции берутся из Учебного плана по направлению подготовки магистра				
	1	2	3	4	5
ОПК-3 (Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамической среды)					
Б1.Б.6 Разработка, принятие и имплементация управленческих решений в корпорациях		+			
Б1.Б.13 Межкультурное взаимодействие в корпорациях		+			
Б3.Д.1 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы					+
УК-5 (Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия)					
Б1.Б.13 Межкультурное взаимодействие в корпорациях		+			
Б3.Д.1 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы					+

Таблица 2 – Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине			Оценочные средства	
					Текущего контроля	Промежуточн й аттестации
ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросскультурной) и динамической среды	ИОПК-3.1. Самостоятельно разрабатывает перечень альтернативных вариантов организационно-управленческих решений, критически оценивая их с учетом операционной и организационной эффективности	Знать: - основные типы задач управления, решаемые в организации; - уровни разработки и принятия управленческих решений; - виды ответственности современного менеджмента.	Уметь: - применять функциональный, системный и процессный подходы к разработке качества управленческих решений; - разрабатывать организационные и стратегические управленческие решения, а также нести за них в полной мере надлежащую ответственность; - рассчитывать потенциальную социальную и экономическую эффективность принимаемых управленческих решений	Владеть: - методологическими и практикоориентируемыми подходами к оценке эффективности управленческих решений; - социально психологическими инструментами контроля и оценки исполнения управленческих решений.	Тестирование; участие в дискуссиях; доклады с презентацией; ролевая игра; практические работы; контрольные работы ситуационные задачи (кейсы).	Тестирование (включая теоретические вопросы и практические задачи)
	ИОПК-3.3. Самостоятельно осуществляет управленческий выбор с учетом выявленных социальных последствий и рассчитанной операционной и организационной эффективности.					
	ИОПК-3.4. Разрабатывает план реализации мероприятий в условиях сложной (в том числе кросскультурной) и динамической среды, координирует работу команды по их реализации и вносит необходимые корректирующие поправки					
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур	ИУК -5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы,	Знать: - основы культурологии; - социокультурные	Уметь: - адаптироваться к другой культуре; - налаживать	Владеть: - пониманием многообразия форм проявления		

в процессе межкультурного взаимодействия	сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии ИУК -5.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп ИУК -5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач.	особенности основных деловых культур; - типологию социальной интеграции.	межличностные отношения с представителями основных деловых культур; - конструктивно взаимодействовать с представителями основных деловых культур; противостоять тенденциям, ведущим к социальной поляризации людей.	культур, возможными подходами и конкретными способами их взаимодействия и взаимодополнения в современных условиях; - практиками межкультурного общения; - способами эффективной социальной регуляции межкультурного взаимодействия.		
--	--	--	---	---	--	--

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. 72 час., распределение часов по видам работ семестрам представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам для студентов очного обучения

Вид учебной работы	Трудоёмкость в час	
	Всего час.	В т.ч. по семестрам
		2 сем
Формат изучения дисциплины	с использованием элементов электронного обучения	
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	72	72
1. Контактная работа:	38	38
1.1 Аудиторная работа, в том числе:	34	34
занятия лекционного типа (Л)	17	17
практические работы (ПР)	17	17
1.2 Внеаудиторная, в том числе	4	4
курсовая работа (проект) (КР/КП) (консультация, защита)		
текущий контроль, консультации по дисциплине	4	4
контактная работа на промежуточном контроле (КРА)		
2. Самостоятельная работа (СРС)	34	34
реферат/эссе (подготовка)		
расчётно-графическая работа (РГР) (подготовка)		
контрольная работа		
курсовая работа/проект (КР/КП) (подготовка)		
самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиум и т.д.)	34	34
Подготовка к зачету (контроль)	-	-

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам

Таблица 4 – Содержание дисциплины, структурированное по темам для студентов очного обучения

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код УК; ОПК; ПК и индикаторы достижения компетенций	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы (час)			Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий	Наименование разработанного Электронного курса
		Контактная работа		Самостоятельная работа студентов (час)			
		Лекции	Практические занятия				
ОПК-3 ИОПК-3.1 ИОПК-3.3 ИОПК-3.4 УК-5 ИУК-5.1 ИУК-5.2 ИУК-5.3	Тема 1. Роль межкультурных коммуникаций в современном обществе. Проблема определения понятия «культура». Диалог культур. Национальные культурные стереотипы. Проблема соотношения языка и культуры. Условия существования культуры. Перевод как лингво - культурологический процесс. Модель культурных измерений Г. Хофстеде: 1) дистанция от власти; 2) избегание неопределённости; 3) обособленность (индивидуализм / коллективизм); 4) напористость (маскулинность / феминность); 5) стратегическое мышление (долгосрочная/краткосрочная ориентация);	2	2	6	Проработка лекции. Чтение рекомендуемой литературы.	Презентация в Power Point для проведения ПЗ, дискуссия, тест	

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код УК; ОПК; ПК и индикаторы достижения компетенции	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы (час)			Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий	Наименование разработанного Электронного курса
		Контактная работа		Самостоятельная работа студентов (час)			
		Лекции	Практические занятия				
	б) потворство желаниям/ сдержанность. Понятие культурного шока. Этапы и значение культурного шока. Доминирующие культурные группы в постиндустриальном обществе.						
	Тема 2. Межкультурные коммуникации. Основные виды. Коммуникационный процесс (отправитель, получатель, каналы коммуникаций, преграды, коммуникационные барьеры). Неэффективные коммуникации. Вербальные коммуникации. Невербальные коммуникации. Важность невербальных знаков при деловом общении. Проблемы восприятия невербальных знаков представителями разных культур. Паравербальные коммуникации. Науки, изучающие невербальное общение. Сферы индивидуального пространства. Концепция «культурной грамматики» Э. Холла (время, контекст, пространство). Когнитивная картина мира в разных культурных группах.	4	4	6	Проработка лекции. Чтение рекомендуемой литературы.	Презентация в Power Point (демонстрация слайдов) Дискуссия. Ролевая игра.	

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код УК; ОПК; ПК и индикаторы достижения компетенций	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы (час)			Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий	Наименование разработанного Электронного курса
		Контактная работа		Самостоятельная работа студентов (час)			
		Лекции	Практические занятия				
	Особенности когнитивной деятельности в разных культурных группах.						
	Тема 3. Использование основ кросс-культурного менеджмента в межкультурных коммуникациях. Специфика поведения и деятельности представителей разных культурных групп. Модели мотивации сотрудников в разных культурах. Лидерство в интернациональных компаниях. Специфика командной работы в разных культурах. Генезис корпоративной культуры в социокультурном контексте.	2	2	4	Проработка лекции. Чтение рекомендуемой литературы. Подготовка к практическому занятию.	Презентация в Power Point для проведения ПЗ Ситуационные задачи (кейсы), практическое задание, дискуссия, тест	
	Тема 4. Культурный шок. Понятие, причины, этапы, последствия и пути преодоления культурного шока. Обратный культурный шок. Дискурсивные модели в разных культурах и их вербальное воплощение в различных видах делового общения.	2	2	4	Проработка лекции. Чтение рекомендуемой литературы. Подготовка к практическому занятию.	Презентация в Power Point для проведения ПЗ Ситуационные задачи (кейсы), практическое задание, дискуссия, тест	

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код УК; ОПК; ПК и индикаторы достижения компетенций	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы (час)			Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий	Наименование разработанного Электронного курса
		Контактная работа		Самостоятельная работа студентов (час)			
		Лекции	Практические занятия				
	Тема 5. Национальные стили проведения деловых переговоров Этика межкультурного общения. Деловые переговоры. Основные этапы деловых переговоров. Американский стиль деловых переговоров. Французский стиль деловых переговоров. Немецкий стиль ведения деловых переговоров. Китайский стиль ведения деловых переговоров. Российский стиль ведения деловых переговоров. Особенности этикета дарения в разных культурах. Особенности гастрономического этикета в кросс-культурном контексте.	2	2	4	Проработка лекции. Чтение рекомендуемой литературы. Подготовка к практическому занятию.	Презентация в Power Point для проведения ПЗ Ситуационные задачи (кейсы) Дискуссия, тест.	
	Тема 6. Межкультурные конфликты Понятие конфликта, основные причины его возникновения. Субъект конфликта. Объект конфликта. Конфликтная ситуация. Основные причины межкультурных конфликтов. Виды конфликтов. Основные этапы развития конфликтной ситуации. Стратегии управления межкультурными	3	3	6	Проработка лекции. Чтение рекомендуемой литературы.	Презентация в Power Point для проведения ПЗ, практические задания, дискуссия по результатам.	

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код УК; ОПК; ПК и индикаторы достижения компетенций	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы (час)			Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий	Наименование разработанного Электронного курса
		Контактная работа		Самостоятельная работа студентов (час)			
		Лекции	Практические занятия				
	конфликтами в корпорации.						
	Тема 7. Особенности межкультурных коммуникаций в сети Интернет. Английский язык в интернет - коммуникации. Некоторые особенности испанского языка в интернет-коммуникации. Интернет-коммуникации на немецком языке.	2	2	4	Проработка лекции. Чтение рекомендуемой литературы. Подготовка к зачету.	Презентация в Power Point, контрольная работа. Диалоговое общение.	
	ИТОГО по дисциплине	17	17	34			
	Подготовка к зачету						

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.

5.1 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности

Ситуационные задачи (кейсы) и тесты для текущего контроля знаний обучающихся, вопросы, выносимые на промежуточную аттестацию в форме зачета приведены в методических рекомендациях к дисциплине и находятся в свободном доступе, а также находятся в бумажном и электронном виде на кафедре «Менеджмент». Все типовые задания для текущего контроля описаны в разделе 11 настоящей программы.

Описание показателей и критериев контроля успеваемости, описание шкал оценивания.

При текущем контроле учитываются результаты выполнения тестов и практических работ.

5.2 Описание показателей и критериев контроля успеваемости, описание шкал оценивания

Для оценки знаний, умений, навыков и формирования компетенции по дисциплине применяется традиционная система контроля и оценки успеваемости студентов.

При промежуточном контроле успеваемость студентов оценивается по четырехбалльной системе «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Таблица 5 – Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
		Оценка «неудовлетворительно» «не зачтено» 0-59% от max рейтинговой оценки контроля	Оценка «удовлетворительно» «зачтено» 60-74% от max рейтинговой оценки контроля	Оценка «хорошо» «зачтено» 75-89% от max рейтинговой оценки контроля	Оценка «отлично» / «зачтено» 90-100% от max рейтинговой оценки контроля
ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросскультурной) и динамической среды	ИОПК-3.1. Самостоятельно разрабатывает перечень альтернативных вариантов организационно-управленческих решений, критически оценивая их с учетом операционной и организационной эффективности ИОПК-3.3. Самостоятельно осуществляет управленческий выбор с учетом выявленных социальных последствий и рассчитанной операционной и организационной эффективности. ИОПК-3.4. Разрабатывает план реализации мероприятий в условиях сложной (в том числе кросскультурной) и динамической среды, координирует работу команды по их реализации и вносит необходимые корректирующие поправки	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач и не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы	Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, но допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения при решении практических задач в области проектного менеджмента. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, не сформированы	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, применяет теоретические положения при решении практических задач проектного менеджмента, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Компетенции, закреплённые за
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном				

	и профессиональном взаимодействии. ИУК-5.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп. ИУК-5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач.				дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий»
--	---	--	--	--	--

Оценка	Критерии оценивания
Высокий уровень «5» (отлично) Зачтено	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо) Зачтено	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно) Зачтено	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно) Не зачтено	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

1. Теория межкультурной коммуникации: учебник и практикум для вузов / Ю. В. Таратухина [и др.]; под редакцией Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 265 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00365-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489699>
2. Жернакова, М.Б. Деловые коммуникации: учебник и практикум для вузов / М.Б. Жернакова, И.А. Румянцева. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00331-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488972>
3. Коноваленко, М.Ю. Деловые коммуникации: учебник и практикум для вузов / М.Ю. Коноваленко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 466 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11058-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/>
4. Колышкина, Т. Б. Деловые коммуникации, документооборот и делопроизводство : учебное пособие для вузов / Т. Б. Колышкина, И. В. Шустина. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 145 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14216-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491349>
5. Деловые коммуникации в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А.С. Никитина, Н.Г. Чевтаева, С.А. Ваторопин, А.С. Ваторопин. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 171 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13964-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496745>
6. Спивак, В.А. Деловые коммуникации. Теория и практика: учебник для вузов / В.А. Спивак. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 460 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15321-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/>
7. Скибицкая, И.Ю. Деловое общение : учебник и практикум для вузов / И.Ю. Скибицкая, Э.Г. Скибицкий. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 247 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06495-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/>
8. Чернышова, Л.И. Этика, культура и этикет делового общения : учебное пособие для вузов / Л.И. Чернышова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 161 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02406-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490073>
9. Коноваленко, М.Ю. Психология делового общения : учебное пособие для вузов / М.Ю. Коноваленко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 158 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04999-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/>

10. Таратухина, Ю.В. Деловые и межкультурные коммуникации : учебник и практикум для вузов / Ю.В. Таратухина, З.К. Авдеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 324 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02346-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: [https:// urait.ru/ bcode/489264](https://urait.ru/bcode/489264)

6.2. Справочно-библиографическая литература

- 6.2.1 Миловзорова, М. Н. Управление межкультурными коммуникациями : учебное пособие / М. Н. Миловзорова, Е. Н. Щёголев. — Санкт-Петербург : БГТУ "Военмех" им. Д.Ф. Устинова, 2021. — 57 с. — ISBN 978-5-907324-35-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/220346>

6.3. Перечень журналов по профилю дисциплины

- 6.3.1. Научный вестник Воронежского государственного архитектурно-строительного университета. Серия: Лингвистика и межкультурная коммуникация. Издательство: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет. ISSN 2305-5146.
- 6.3.2. Информационные ресурсы России. Российская ассоциация электронных библиотек. Информационные Ресурсы России — Российская ассоциация электронных библиотек (aselibrary.ru).

6.4. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям

- 6.4.1. Методические рекомендации по организации аудиторной работы. Приняты Учебно-методическим советом НГТУ им. Р.Е. Алексеева, протокол № 2 от 22 апреля 2013 г. Электронный адрес: https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_ngtu/metod_rekom_auditorii.PDF
- 6.4.2. Методические рекомендации по организации и планированию самостоятельной работы студентов по дисциплине. Приняты Учебно-методическим советом НГТУ им. Р.Е. Алексеева, протокол № 2 от 22 апреля 2013 г. Электронный адрес: https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_ngtu/metod_rekom_srs.PDFz
- 6.4.3. Учебное пособие «Проведение занятий с применением интерактивных форм и методов обучения», Ермакова Т.И., Ивашкин Е.Г., 2013 г. Электронный адрес: https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_ngtu/provedenie-zanyatij-s-primeneniem-interakt.pdf
- 6.4.4. Учебное пособие «Организация аудиторной работы в образовательных организациях высшего образования», Ивашкин Е.Г., Жукова Л.П., 2014 г. Электронный адрес: https://www.nntu.ru/frontend/web/ngtu/files/org_structura/upravleniya/umu/docs/metod_docs_ngtu/organizaciya-auditornoj-raboty.pdf

7. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебный процесс по дисциплине обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав по дисциплине определен в настоящей РПД и подлежит обновлению при необходимости).

7.1 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Перечень электронных ресурсов, используемых при проведении занятий по дисциплине (открытый доступ)

- Научная электронная библиотека E-LIBRARY.ru. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
- КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: Справочная правовая система. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
- Электронно-библиотечная система Znanium.com [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/>. – Загл. с экрана.
- Открытое образование [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://openedu.ru/>. - Загл с экрана.
- Polpred.com. Обзор СМИ. Полнотекстовая, многоотраслевая база данных (БД) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://polpred.com/>. – Загл. с экрана.
- Университетская информационная система Россия [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru/>. – Загл. с экрана.

7.2. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Таблица 7 – Перечень электронных библиотечных систем

№	Наименование ЭБС	Ссылка к ЭБС
1	Консультант студента	http://www.studentlibrary.ru/
2	КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: Справочная правовая система.	http://www.consultant.ru/
3	TNT-ebook	https://www.tnt-ebook.ru/

7.3. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства необходимого для освоения дисциплины

Таблица 8 – Программное обеспечение

Программное обеспечение, используемое в университете на договорной основе	Программное обеспечение свободного распространения
1	2
Microsoft Windows XP/7/8.1/10 (подписка DreamSpark Premium, договор № 0509/KMP от 15.10.18)	Open Office 4.1.1 (лицензия Apache License 2.0)
Microsoft Windows 7 MSDN/ XP, Prof, S/P3 реквизиты договора - подписка Dream Spark Premium, договор № Tr113003 от 25.09.14	Adobe Acrobat Reader DC-Russian (проприетарное ПО)
Windows 7 32 bit учебный корпоративная; VL 49477S2	Google Chrome (свободное ПО)
Microsoft Office Professional Plus 2007 (лицензия № 42470655)	Yandex Browser (свободное ПО)
P7 Офис (с/н 5260001439)	Moodle (свободное ПО)
Dr.Web (с/н ZNFC-CR5D-5U3U-JKGP от 20.05.2024)	

7.4. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

В таблице 9 указан перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обеспечен доступ (удаленный доступ). Данный перечень подлежит обновлению в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Таблица 9 – Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование профессиональной базы данных, информационно-справочной системы	Доступ к ресурсу (удаленный доступ с указанием ссылки/доступ из локальной сети университета)
1	2	3
1	Единый архив экономических и социологических данных	http://sophist.hse.ru/data_access.shtml
2	Справочная правовая система «КонсультантПлюс»	доступ из локальной сети

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

В таблице 10 указан перечень образовательных ресурсов, имеющих формы, адаптированные к ограничениям их здоровья, а также сведения о наличии специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования. При заполнении таблицы может быть использована информация, размещенная в подразделе «Доступная среда» специализированного раздела сайта НГТУ «Сведения об образовательной организации» <https://www.nntu.ru/sveden/accenv/>

Таблица 10 – Образовательные ресурсы для инвалидов и лиц с ОВЗ

№	Перечень образовательных ресурсов, приспособленных для использования инвалидами и лицами с ОВЗ	Сведения о наличии специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования
1	ЭБС «Консультант студента»	озвучка книг и увеличение шрифта

Адаптированные образовательные программы (АОП) в образовательной организации не реализуются в связи с отсутствием в контингенте обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), желающих обучаться по АОП. Согласно Федеральному Закону об образовании 273-ФЗ от 29.12.2012 г. ст. 79, п.8 "Профессиональное обучение и профессиональное образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляются на основе образовательных программ, адаптированных при необходимости для обучения указанных обучающихся". АОП разрабатывается по каждой направленности при наличии заявлений от обучающихся, являющихся инвалидами или лицами с ОВЗ и изъявивших желание об обучении по данному типу образовательных программ.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные аудитории для проведения занятий по дисциплине, оснащены оборудованием и техническими средствами обучения

В таблице 11 перечислены:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения;
- помещения для самостоятельной работы обучающихся, которые должны оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную, информационно-образовательную среду НГТУ.

Таблица 11 - Оснащенность аудиторий и помещений для самостоятельной работы студентов по дисциплине

№	Наименование аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность аудиторий помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1.	3313 Мультимедийная аудитория (для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации) г. Нижний Новгород, Минина 28а, учебный корпус 3	1. Персональные компьютеры PC Intel Core i3-6100 3,70 GHz/8 Gb RAM/HDD 500 Gb; · Монитор 21,5", в составе локальной вычислительной сети, с подключением к интернету - 11; 2. Компьютерные столы – 11 шт. 3. Рабочее место препода. – 1 шт. 4. Стулья - 2 шт.; 5. Доска меловая – 1 шт. 6. Парты - 14 шт. 7. Экран - 1 шт. 8. Мультимедийный проектор BENQ -1шт.	1. Windows 10 Pro для учебных заведений; 2. Adobe Acrobat Reader DC-Russian;(беспл) 3. MsOfficeProPlus 2013 4. MathCad 15 M010(PKG-7543-FN, MNT-PKG -7543-FN-T2 договор № 28-13/13-057 от 26.02.13 бессрочное).. 5. Dr.Web (с/н ZNFC-CR5D-5U3U-JKGP от 20.05.2024) 6. Python 3.11 64-bit (свободно распространяемое ПО). 7. Microsoft Visual Studio Professional 2012 8. Astra Linux Common Edition (Лицензия № 195200003- ore-2.12- client- 7298)

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1 Общие методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины, образовательные технологии

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

При преподавании дисциплины «Межкультурное взаимодействие в корпорациях», используются современные образовательные технологии, позволяющие повысить активность студентов при освоении материала курса и предоставить им возможность эффективно реализовать часы самостоятельной работы.

Весь лекционный материал курса сопровождается компьютерными презентациями, в которых наглядно преподносятся материал различных разделов курса и что дает возможность обсудить материал со студентами во время чтения лекций, активировать их деятельность при освоении материала. Электронные материалы лекций в период дистанционного обучения отправляются по электронной почте на адреса групп и могут быть получены до чтения лекций и проработаны студентами в ходе самостоятельной работы.

На лекциях, лабораторных занятиях реализуются интерактивные технологии, приветствуются вопросы и обсуждения, используется личностно-ориентированный подход, технология работы в малых группах, что позволяет студентам проявить себя, получить навыки самостоятельного изучения материала, выровнять уровень знаний в группе.

Все вопросы, возникшие при самостоятельной работе над домашним заданием подробно разбираются на лабораторных занятиях и лекциях. Проводятся индивидуальные и групповые

консультации с использованием современных информационных технологий: электронная почта, мессенджеры, Zoom, Discord.

Иницируется активность студентов, поощряется задание любых вопросов по материалу, практикуется индивидуальный ответ на вопросы студента, рекомендуются методы успешного самостоятельного усвоения материала в зависимости от уровня его базовой подготовки.

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции применяется традиционная система контроля и оценки успеваемости студентов в процессе текущего контроля.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с учетом текущей успеваемости.

10.2 Методические указания для занятий лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов тематического плана. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждой темы дисциплины (Таблицы 4.4, 4.5, 4.6). Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала. Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к лабораторным работам и выполнения заданий самостоятельной работы, а также к мероприятиям текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.

10.3 Методические указания по освоению дисциплины на лабораторных работах

Лабораторные работы не предусмотрены учебным планом.

10.4 Методические указания по освоению дисциплины на занятиях семинарского типа – или практические

Практические (семинарские) занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы. Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение ситуационных задач и разбор примеров и ситуаций, решение тестов в аудиторных условиях.

Основными формами проведения занятий являются практические занятия в интерактивной форме. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере управления, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний. Интерактивное практическое занятие дает возможность студентам работать индивидуально, в парах или небольшими группами, и позволяет преподавателю понять, насколько хорошо и быстро студенты усваивают предлагаемый им учебный материал.

Практические (семинарские) занятия обучающихся обеспечивают:

- проверку и уточнение знаний, полученных на лекциях;
- получение умений и навыков составления докладов и сообщений, обсуждения вопросов по учебному материалу дисциплины;
- подведение итогов занятий по рейтинговой системе.

10.5 Методические указания по освоению дисциплины на курсовой работе

Курсовая работа не предусмотрена учебным планом.

10.6 Методические указания по самостоятельной работе обучающихся

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и мероприятиям текущего контроля и промежуточной аттестации по изучаемой дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных практических заданий и других форм текущего контроля.

При выполнении заданий для самостоятельной работы рекомендуется проработка материалов лекций по каждой пройденной теме, а также изучение рекомендуемой литературы,

представленной в Разделе 6.

В процессе самостоятельной работы при изучении дисциплины студенты могут работать на компьютере в специализированных аудиториях для самостоятельной работы, указанных в Разделе 9. В аудиториях имеется доступ через информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» к электронной информационно-образовательной среде университета (ЭИОС) и электронной библиотечной системе (ЭБС), где в электронном виде располагаются учебные и учебно-методические материалы, которые могут быть использованы для самостоятельной работы при изучении дисциплины.

11. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе текущего контроля успеваемости

Для текущего контроля знаний студентов по дисциплине проводится комплексная оценка знаний, включающая

- тестирование;
- участие в дискуссиях;
- доклады с презентацией;
- ролевая игра;
- практические работы;
- контрольные работы
- ситуационные задачи (кейсы).

Ситуационные задачи (кейсы), практические задания и тесты для текущего контроля знаний обучающихся, вопросы, выносимые на промежуточную аттестацию в форме зачета приведены в методических рекомендациях к дисциплине, а также находятся в бумажном и электронном виде на кафедре.

Темы для дискуссий:

1. Проблема определения понятия «культура». Диалог культур.
2. Национальные культурные стереотипы.
3. Организационная культура: понятие и функции
4. Организационная культура: базовые компоненты и уровни.
5. Проблема соотношения языка и культуры.
6. Условия существования культуры.
7. Понятие культурного шока. Этапы и значение культурного шока.
8. Доминирующие культурные группы в постиндустриальном обществе или признание ценностей организационной культуры?
9. Когнитивная картина мира в разных культурных группах.
10. Специфика психических процессов в разных культурных группах.
11. Особенности когнитивной деятельности в разных культурных группах
12. Специфика поведения и деятельности представителей разных культурных групп.
13. Модели мотивации сотрудников в разных культурах.
14. Лидерство в интернациональных компаниях.
15. Специфика командной работы в разных культурах.
16. Генезис корпоративной культуры в социокультурном контексте.
17. Дискурсивные модели в разных культурах и их вербальное воплощение в различных видах делового общения.
18. Инвариантная и культурно-специфическая составляющая делового телефонного разговора.

Ситуационные задачи (кейсы).

Кейс 1 «Нелёгкое сотрудничество»

Некое крупное немецкое предприятие давно и успешно продаёт свою продукцию на российском рынке. Созданы и необходимые производственные мощности. На Урале налажено совместное производство с одним крупным российским предприятием. Сотрудничество идёт успешно. Поэтому стороны договорились расширить производство. Это позволит также снизить издержки производства. Поэтому гранулят, необходимый для расширенного производства, немецкая сторона решила не экспортировать из Германии в Россию, как это делалось раньше. Эту задачу должен решить местный поставщик, а в перспективе он должен будет обеспечить гранулятом и старое производство. Поэтому немцы попросили своих российских коллег отобрать кандидатуры возможных поставщиков. Немецкие специалисты на месте ознакомятся с производственными процессами, оценят производственные мощности кандидатов и вынесут окончательное решение. Таким образом, будет выбран оптимальный поставщик. Российская сторона согласилась с этим предложением и приступила к поиску кандидатов. Во время следующей встречи на Урале немцы спросили своих российских коллег, определился ли круг возможных поставщиков. В ответ они услышали: «Мы уже нашли подходящего кандидата. Это хорошо работающее крупное предприятие, вполне отвечающее нашим требованиям к качеству гранулята». Немцы попросили российских коллег организовать встречу. Во время этой встречи им также хотелось бы детально ознакомиться с технологией производства и посмотреть производственные мощности предприятия. Желательно было бы организовать эту встречу через две недели, потому что в это время специалисты–производственники как раз будут инспектировать завод на Урале. Одновременно они могли бы ознакомиться с технологиями, используемыми на предприятии – кандидате в поставщики. Встреча состоялась, как и было запланировано, и по возвращению немецкие специалисты сказали следующее: «Мы очень удивились, попав на это предприятие. Они действительно, где-то раздобыли совершенно новое оборудование. Правда, оно выглядит несколько странно в старых, требующих ремонта цехах, но, с другой стороны, оно отвечает всем требованиям для производства гранулята. Итак, сначала нам показали оборудование, но при этом нас сопровождали десять человек, поэтому мы не смогли его рассмотреть, как надо. Потом мы побывали в других цехах и через час уже сидели в кабинете директора. Директор попросил нас поделиться своими впечатлениями, они были в основном положительными. Нас угостили кофе и печеньем, и он задал нам вопрос, который застал нас врасплох: «Ну как, Вы готовы с нами сотрудничать?» Мы ответили, что приехали, чтобы получить представление о производственных процессах и мощностях, но не уполномочены принимать окончательное решение, мы скажем начальству, что общее впечатление – положительное, а дальнейшие переговоры будет вести отдел закупок. Мы увидели, что выражение лица у директора резко изменилось. Он был очень недоволен, быстро закончил встречу и ушёл, практически не попрощавшись».

Вопросы: 1. Почему представители немецкой фирмы вели себя так?

2. Почему они не поняли причину недовольства директора?

Кейс 2. «Трудные поставщики»

«ЭЛЕКТРО» – российская торговая фирма, специализирующаяся на продаже электронных комплектующих. Она успешно работает в этой области более пяти лет. В настоящее время фирма закупает комплектующие, в основном, на немецких предприятиях, причем, не напрямую, а через их официальных дистрибьюторов в Москве. Поскольку спрос на надежную электронику в России постоянно растет, предприятие давно ищет новые каналы снабжения. Исходя из пожеланий клиентов, они особенно внимательно изучают возможности закупок у немецких производителей. В результате поисков в Интернете и посещения специализированных выставок они увидели, что, если закупать электронные комплектующие напрямую у производителя, то это будет на 40% дешевле, чем при закупках у дистрибьюторов. Все предыдущие попытки самим стать официальными дистрибьюторами потерпели неудачу, поскольку у большинства предприятий– производителей они уже были в России, другие работали на российском рынке через Украину, Казахстан или

Белоруссию. Поэтому руководители фирмы Иванов и Сидоров очень обрадовались, когда, в конце концов, обнаружили одно небольшое предприятие в Баварии, ассортимент продукции которого содержал все необходимые комплектующие по умеренным ценам. Кроме того, у них не было и своих представителей ни в России, ни на Украине, ни в Казахстане, ни в Белоруссии. Все сделки с этими странами заключались через представительство фирмы в Бельгии, которое отвечало за всю Восточную Европу. Наведя соответствующие справки, Иванов и Сидоров узнали, что это бельгийское представительство не ведет активных продаж ни в одной из этих четырех стран. Не размещается реклама в специализированных журналах, представительство не участвует в ярмарках и выставках. Информационные материалы не рассылаются, нет и русско-язычного сайта в Интернете. Поэтому в России производитель и его продукция практически неизвестны. Исходя из всего вышесказанного, Иванов и Сидоров решают сделать баварцам предложение стать официальными дистрибьюторами продукции предприятия в России. Они будут заниматься рекламно-информационной работой и постараются, чтобы производитель и его продукция получили известность в России. Они готовы гарантировать определенный минимальный объем сбыта в России. В свою очередь, они хотели бы покупать продукцию фирмы на условиях, предусмотренных для официальных дистрибьюторов. Они несколько раз посылают свое предложение на фирму, но каждый раз их отсылают к бельгийской фирме, отвечающей за рынки Восточной Европы. Единственное предложение, которое им сделала фирма из Баварии, звучало так: если в течение следующего года Вам удастся на обычных условиях обеспечить сбыт нашей продукции на сумму не менее 200 000 €, то Вы сможете получить статус официального дистрибьютора в России. Но для Иванова и Сидорова это предложение представляется весьма рискованным. Вполне вероятно, что в течение года им удастся продвинуть баварское предприятие на рынок, но это еще не значит, что объем сбыта достигнет заданной величины. В этом случае вся проделанная работа будет зачтена бельгийскому представительству.

Вопросы: 1. Почему баварское предприятие ведёт себя таким образом?

2. Что могут сделать Иванов и Сидоров в этой ситуации?

Кейс 3. «Напряженная атмосфера в учебном центре»

Группа российских менеджеров приехала в рамках президентской программы на месяц в Германию. Конечно, они хотят воспользоваться этой возможностью, чтобы познакомиться и с другими европейскими городами. Но при попытке купить билеты на поезд или на самолет, зарезервировать номер в отеле или арендовать машину они понимают, что с их знаниями английского далеко не уедешь. Не всегда их понимают правильно, а потом еще тьма разных тарифов и дополнительных условий, ничего невозможно понять. Кроме того, куда-нибудь съездить можно только в выходные, потому что учебный центр с самого начала ясно дал понять, что участие в семинарах и посещениях фирм обязательно. Поскольку в учебном центре работает сотрудница из российских немцев, они хотят попросить ее помочь. Во-первых, она сама сразу предложила свою помощь в сложных ситуациях, во-вторых, она хорошо знает Германию и все ее особенности, и, в-третьих, она хорошо говорит и по-русски, и по-немецки – то есть ей можно объяснить свои пожелания, а она передаст их немцам. Так все и происходит: участники высказывают ей свои пожелания, и она, действительно, делает то, что нужно, но поскольку она не всегда может выполнить все просьбы сама, ей помогают и немецкие коллеги. Но через несколько дней открытая и сердечная атмосфера начинает ухудшаться, чувствуется нарастающее раздражение. А еще через две недели в ответ на свои просьбы участники иногда слышат, что сейчас на это нет времени, есть более важные дела.

Вопросы:

1. Почему отношение сотрудников учебного центра так сильно изменилось? В чем причина?

2. Как следовало вести себя участникам?

Кейс 4. «Случай во время стажировки»

Молодая женщина в рамках президентской программы проходит 8– недельную стажировку на предприятии среднего «калибра» в Германии, которое поставляет электронные компоненты крупным автомобильным предприятиям. Она стажировалась в отделе обслуживания клиентов и сидит в одной комнате с двумя немецкими сотрудницами. Сотрудничество идет гладко, женщины быстро нашли общий язык. Они вместе занимаются обработкой результатов недавнего опроса клиентов, целью которого было узнать, довольны ли клиенты качеством и соблюдением сроков поставок. Приходится обрабатывать большое количество информации, поэтому сотрудники должны быть особенно внимательны, иногда приходится звонить клиентам, которые еще не прислали ответов. Кроме того, остается мало времени, так как сегодня уже четверг, а в понедельник утром все данные должны быть представлены руководству для обсуждения. Вообще–то это надо было сделать уже давно, но эпидемия гриппа подкосила трех из шести сотрудников отдела обслуживания клиентов. Поэтому работа заняла больше времени, чем было изначально запланировано, но сегодня ее, в основном, надо обязательно закончить, а завтра уже заниматься только подготовкой презентации. Но сегодня 8 марта, и молодая женщина ожидает звонков и поздравлений, о чем и говорит своим коллегам. Те понимающе кивают, хотя в Германии 8 марта никогда не был праздничным днём. И тут начинает звонить ее мобильный телефон, каждые пять минут. Её поздравляют не только коллеги, друзья и родственники, но и почти все коллеги из группы, с которой она приехала в Германию. С каждым новым звонком лица немецких сотрудниц мрачнеют. Она зажимает трубку между плечом и головой и пытается в такой позе заносить данные в компьютер. К концу рабочего дня она обработала почти все анкеты, которые должна была обработать, осталось только пять. Это займет около часа. Конечно, в другой день она бы задержалась и закончила работу, но сегодня праздник, а она к тому же ещё договорилась со своими российскими коллегами пойти на концерт. Поэтому она говорит немецким сотрудницам, что придет завтра на час раньше, чтобы обработать эти пять анкет. Коллеги молча кивают. Когда на следующее утро она приходит на работу, этих пяти анкет на её рабочем месте уже нет.

Вопросы: 1. Чем объясняется такое поведение немецких коллег?

2. Как надо было вести себя российской участнице?

Кейс 5 «Двигатели «Роллс–Ройса»

На проходившей недавно конференции по кросс–культурному менеджменту один консультант представил доклад, посвященный проблеме, с которой столкнулась британская компания «Роллс– Ройс» на одном из своих авиационных предприятий. Новый авиамотор был пущен в производство и весьма успешно продавался клиентам по всему миру. После некоторого периода в ряде стран моторы стало заклинивать, тогда, как в других они работали совершенно безукоризненно. Двигатели были технически исправны, руководства по их использованию и обслуживанию излагались ясным языком, а высококвалифицированные инженеры приложили огромные усилия, чтобы проконсультировать специалистов тех стран, которые купили эти двигатели (США, Германия, страны Арабского Востока). Ввиду возникшей проблемы, этих инженеров вновь направили для того, чтобы дать рекомендации по эксплуатации двигателей обслуживающим техникам и убедиться в том, что те все делают правильно. После этого отказы двигателей в США и Германии прекратились, а в странах Арабского Востока все осталось по–прежнему. Компания «Роллс–Ройс», в высшей степени добросовестная, поручила упомянутому выше консультанту провести собеседования с инженерами компании, участвовавшими в этой работе. Консультант установил, что в странах Арабского Востока проблема была не в технической, а в межкультурной сфере.

Вопросы: В чем, по Вашему мнению, состояла проблема?

Что Вы могли бы предложить для ее решения?

Кейс 6. «Профессор и детская коляска»

Крепкий техасец, профессор немецкого языка, запланировал творческий отпуск для командировки в Германию. Он был в восторге оттого, что ему представился шанс провести исследовательскую работу в Германии, и тот факт, что он окажется один в незнакомой стране совсем не интересовал его. По прибытию в Германию, профессор сблизился с группой людей, в основном учителями и чиновниками, которые, по его мнению, могли помочь ему в исследовании культурных традиций, характеризующих немцев. Казалось, мало кого интересовал его проект. С каждым днем он терял энтузиазм. Через несколько месяцев безуспешных попыток запустить свой проект, он начал винить других людей за холодное отношение, и более того за обструкционизм. Ему казалось, что люди, с которыми он разговаривал, пытались принизить его усилия, так как он был американец. Совсем скоро он стал считать всех немцев источником своих бед. Враждебность росла день за днем. Ел он обычно один, затем возвращался в свой кабинет и размышлял над своими неудачами. Что он скажет университетским коллегам, когда вернется в Техас? Как он оправдается перед деканом? Переломный момент наступил однажды днем несколько месяцев спустя. Он шел по улице, неся в руке громоздкий портфель, когда одна немка–домохозяйка нечаянно преградила ему дорогу детской коляской. Еще один немец на его пути! Это привело его в ярость, и он замахнулся на женщину портфелем. Эта реакция настолько обессилила его, что, боясь нанести кому-либо физические увечья, он заперся в своем номере и не выходил оттуда до конца командировки, почти шесть месяцев.

Задание: 1. Проанализируйте, пожалуйста, описанную ситуацию с позиций межкультурного менеджмента.

2. Дайте рекомендации о том, как можно избежать подобных ситуаций.

Кейс 7. «Этическая дилемма»

В картонной коробке на углу стола лежат фотографии и другие личные вещи, который Джон заберет с собой после 16 лет работы в компании. Он перебирает в памяти богатые воспоминания о работе в фирме, и на его лице играет улыбка. Подобно многим компаниям сегодня, компания Lovercraft Importers подверглась сокращению, и многие старые работники должны уйти. После двух лет ожидания своей очереди Джон рад, что пришел конец его ожиданиям. Он готов начать новую деятельность, которая обновит его страсть к работе. Он берет документ от Jiang SilkInc, китайской экспортной компании, и быстро пробегает глазами знакомое ему содержание бумаги. Этот документ представляет результат шести месяцев переговоров по проекту, которым Джон руководил лично, и которые, в конце концов, привели Lovercraft к заключению крупного контракта. Он гордится хорошо выполненной работой и, кроме того, с удовольствием вспоминает иностранных друзей, которых он приобрел в процессе переговоров. И тут он обнаруживает, что окончательный текст контракта, полностью составленный, в котором не хватает только его подписи и подписи руководителя партнеров, содержит некую значительную ошибку. Несмотря на стремление обеспечить ясные и точные коммуникации между двумя предприятиями, соглашение, составленное компанией Jiang SilkInc, содержит ошибку перевода, которая будет стоить китайской компании тысячи долларов. Джон знает, что, если он покажет это расхождение своему начальнику, тот все равно велит подписать контракт, так как его компания не может допустить задержки. Джон измотан этой бесплодной деятельностью. Он знает, что все, что он должен сделать – это поставить свое имя, взять свою коробку и направиться к двери, и все эта суeta останется позади. Джон чувствует себя на распутье.

Вопрос: Как бы поступили вы? Прокомментируйте свой ответ.

Примерные задания для контрольных работ.

Вариант 1

1. Культурный шок: полезен или вреден?
2. Как избавиться от стереотипов в процессе межкультурного взаимодействия?
3. Что важнее в профессиональной деятельности: высококонтекстность или низкоконтекстность?

Вариант 2

1. Как преодолеть культурный шок?
2. Какие качества представителей монохронных и полихронных культур необходимы в профессиональной деятельности?
3. Как в организации офиса проявляются этнокультурные особенности распространения информации

Вариант 3

1. Каковы результаты и последствия аккультурации?
2. В чем польза и вред этнических стереотипов?
3. Какие признаки феминности и маскулинности можно увидеть в российской и зарубежных деловых культурах?

Темы докладов, рефератов, направлений научных исследований к дисциплине

1. Роль межкультурных коммуникаций в постиндустриальном обществе.
2. Использование основ кросс - культурной психологии для эффективных межкультурных коммуникаций в менеджменте.
3. Использование основ кросс - культурного менеджмента в межкультурных коммуникациях.
4. Риторика межкультурного общения.
5. Этика межкультурного общения.
6. Особенности различных видов обучения в кросс - культурном контексте.
7. Особенности межкультурных коммуникаций в сети Интернет.

Вопросы для самоконтроля и обсуждения

1. Психология эмоций в кросс - культурном контексте. Общие особенности невербального поведения в разных культурных группах. Специфика восприятия пространства и времени в разных культурных группах.
2. Кросс- культурные конфликты в деловой среде - причины, разновидности и способы разрешения. Общекультурные коммуникативные особенности разных культурных групп.
3. Деловые письма: особенности и примеры деловых писем в разных деловых традициях. Проведение деловых игр.
4. Выбор адекватной стратегии поведения в соответствии с правилами этикета. Нормы и правила делового этикета и международного делового протокола.
5. Общая специфика групповой работы в разных культурах. Общие особенности методов обучения и контрольно- измерительных материалов в разных культурных группах.
6. Особенности проектирования культурно - специфичных интерфейсов и контента.

11.2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе промежуточной аттестации по дисциплине

Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине: зачет.

Пример итого тестирования.

1. Выделите характеристики стран с высокой дистанцией власти:

- а) сотрудники предпочитают не выражать открыто несогласие с мнением начальства;
- б) с подчиненными принято консультироваться;
- в) подчиненные ожидают, когда им скажут, что надо делать;
- г) формирование собственного характера поощряется;
- д) наиболее распространен авторитарный характер власти;

- е) отношения с родителями на основе равенства;
- ж) распространено наличие у руководителей привилегий, которое воспринимается как нормальное.

2. Дистанция власти наименее выражена в следующих странах:

- а) Россия;
- б) Германия;
- в) США;
- г) Китай;
- д) Великобритания;
- е) Швеция.

3. Выделите характеристики стран с «мужественной» деловой культурой:

- а) основной метод решения конфликтов – силовой;
- б) ценится скромность в самооценке;
- в) акцент, даже среди друзей, делается на соревновательность и высокие результаты;
- г) взвешенность в поступках приветствуется;
- д) карьера и материальное благополучие являются основными показателями успеха;
- е) солидарность.

4. К странам с «мужественной» культурой относятся:

- а) Швейцария;
- б) Россия;
- в) Италия;
- г) Дания;
- д) Германия.

5. Вставьте пропущенные слова в определение:

Избежание неопределенности – это степень социальной ... и ..., которую в данной культуре воспринимают как ... и при которой члены общества чувствуют себя

- а) комфортно;
- б) выигрыш;
- в) нормальный;
- г) нестабильность;
- д) двусмысленность.

6. Выделите социальные характеристики стран с высокой степенью избежания неопределенности:

- а) существуют неписанные правила, которые связывают продвижение по службе с возрастом;
- б) нелюбовь к стандартам и формальностям;
- в) демонстрация эмоций и агрессии недопустима;
- г) люди более склонны полагаться на мнение специалистов и экспертов, чем на здравый смысл;
- д) высокий уровень тревожности.

7. К странам с высокой степенью избежания неопределенности относятся:

- а) Германия;
- б) Россия;
- в) США;
- г) Австрия;
- д) Швейцария.

8. Вставьте пропущенные слова в определение:

Под коллективизмом понимается такая система ценностей, в которой человек воспринимает себя прежде всего как ..., а уже затем как ...

В индивидуалистической системе ценностей ... выходит на первое место.

- а) культура;
- б) личность;
- в) общественное благо;
- г) часть группы;
- д) отдельная личность.

9. К коллективистской культуре тяготеют:

- а) США;
- б) Испания;
- в) Япония;
- г) Греция;
- д) Великобритания;
- е) Корея.

10. Источниками повышения эффективности деятельности организации являются:

- А. Улучшение климата в коллективе;
- Б. Совершенствование организационной структуры;
- В. Выживание в долгосрочной перспективе;
- Г. Высокое качество продукции;
- Д. Корпоративная культура;
- Е. Прибыль.

11. Определите иерархию (сверху вниз) трёх уровней организационной культуры:

- 1. Ценности и верования;
- 2. Артефакты;
- 3. Базовые представления.

12. Свойствами организационной культуры являются:

- А. Творчество;
- Б. Системность;
- В. Субъективность;
- Г. Неоднородность;
- Д. Адаптивность;
- Е. Дополняемость.

13. Важнейшими установками в организации являются:

- А. Вовлеченность в работу;
- Б. Открытость сознания для нового опыта;
- В. Ответственность и активность;
- Г. Удовлетворенность трудом;
- Д. Преданность организации;
- Е. Сотрудничество.

14. Основными факторами, влияющими на удовлетворённость работой являются:

- А. Собственно работа;
- Б. Возможности продвижения по службе;
- В. Высокая самооценка;
- Г. Размер заработной платы.

15. Функциями корпоративной культуры, обеспечивающими интеграцию внутренней среды организации являются:

- А. Замещающая;
- Б. Охранная;
- В. Формирование имиджа организации;
- Г. Коммуникативная;
- Д. Ориентация на социально-ответственное поведение;
- Е. Рекреативная.

16. Когнитивными составляющими организационной культуры являются:

- А. Мотив;
- Б. Миссия;
- В. Ценности;
- Г. Легенды;
- Д. Традиции;
- Е. Мебель;

Ж. Установки.

17. Термин «Межкультурные коммуникации» был введён:

- А) З.Фрейдом;
- Б) Э.Холлом;
- В) Л.С. Выготским;
- Г) А. Адлером.

18. Цели коммуникации - это

- А) сокрытие информации, кодирование, не допущение раскрытия принимаемых решений;
- Б) обмен и передача информации, обмен эмоциями, обмен опытом;
- В) средство, с помощью которого сообщение передаётся от источника к получателю.

19. Межкультурные коммуникации – это:

- А) совокупность разнообразных форм отношений при проведении спортивных мероприятий;
- Б) совокупность методов и способов ведения бизнеса и воздействия на партнёров с целью получения прибыли;
- В) отношение людей к событиям и фактам социальной действительности и их оценка;
- Г) совокупность разнообразных форм отношений и общения между индивидами и группами, принадлежащими к разным культурам.

20. Для осуществления процесса коммуникации необходимо участие:

- А) по крайней мере, двух сторон;
- Б) хотя бы одной стороны;
- В) более чем двух сторон.

21. К каналам коммуникации относят:

- А) сокрытие информации, кодирование, не допущение раскрытия принимаемых решений;
- Б) обмен и передача информации, обмен эмоциями, обмен опытом;
- В) средство, с помощью которого сообщение передается от источника к получателю.

22. Вербальные средства общения – это:

- А) переписка, приказы, распоряжения, служебные записки;
- Б) использование речи, языка и слов;
- В) жесты, мимика, телодвижения, одежда, взгляды, манера держать себя.

23. Невербальные средства общения – это:

- А) переписка, приказы, распоряжения, служебные записки;
- Б) жесты, мимика, телодвижения, одежда, взгляды, манера держать себя;
- В) использование речи, языка и слов.

24. Дополнительная информация о человеке через его внешний вид и движения передается с помощью:

- А) вербальной информации
- Б) невербальной информации
- В) паравербальной информации
- Г) все вышеперечисленное

25. Для влияния на эмоциональную составляющую коммуникации необходимо использовать:

- А) вербальные средства
- Б) невербальные средства
- В) паравербальные средства
- Г) имидж

Критерии оценки ответов студентов:

менее 20% правильных ответов соответствуют неудовлетворительной оценке

- 0 баллов;

от 21 до 49% - 2 балла

от 50 до 65 % - 6 баллов;

от 66 до 80% - 8 баллов;

свыше 80% - 10 баллов.

Вопросы для промежуточной аттестации,

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в форме зачета.

Вопросы к зачету:

1. Сущность понятия «культура».
2. Диалог культур.
3. Национальные культурные стереотипы.
4. Понятие межкультурных коммуникаций. Процесс коммуникации (каналы, получатель, отправитель).
5. Основные виды коммуникаций. Барьеры, преграды коммуникационного процесса.
6. Невербальные коммуникации. Особенности восприятия невербальных коммуникаций представителями разных культур.
7. Паравербальные коммуникации.
8. Модель. Г. Хофштеде.
9. Этапы и значение культурного шока.
10. Концепция «культурной грамматики» Э. Холла (время, контекст, пространство)
11. Когнитивная картина мира в разных культурных группах.
12. Этика межкультурного общения.
13. Деловые переговоры. Основные этапы деловых переговоров.
14. Американский стиль деловых переговоров.
15. Французский стиль деловых переговоров.
16. Немецкий стиль ведения деловых переговоров.
17. Китайский стиль ведения деловых переговоров.
18. Российский стиль ведения деловых переговоров.
19. Особенности этикета дарения в разных культурах.
20. Особенности гастрономического этикета в кросс-культурном контексте.
21. Генезис корпоративной культуры в социокультурном контексте.
22. Культуры полезности и культуры достоинства.
23. Межкультурные конфликты.
24. Причины возникновения межкультурных конфликтов.
25. Методы регулирования межкультурных конфликтов.