

*Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования «Северо-Осетинский государственный университет  
имени Коста Левановича Хетагурова»*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Межкультурные различия в сфере внешнеэкономической  
деятельности»**

**Направление/специальность 38.04.01 Экономика**

**Программа "Международный бизнес и логистика"**

**Квалификация (степень) выпускника – магистр**

**Форма обучения - очная**  
**Год начала подготовки - 2023**

**Владикавказ**

**2023**

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению (специальности) 38.04.01 Экономика, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11.08.2020г. № 939, учебным планом подготовки магистра по направлению 38.04.01 Экономика, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «СОГУ» (протокол № 9 от 27.04.2023)

Составители: канд.экон.наук, доцент Цуциева О.Т.

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры  
международных экономических отношений

(протокол от «23» марта 2023 г. № 7).

Зав. кафедрой  /О.Т. Цуциева

Одобрена советом факультета международных отношений

(протокол от «27» марта 2023 г. № 8)

Председатель совета факультета  /М.Т. Сикоева

*Рабочая программа дисциплины принята в составе основной профессиональной образовательной программы решением ученого совета 27.04.2023, протокол № 9. Утверждена приказом проректора по учебной работе Загальной З.А. 28.04.2023*

## 1. Структура и общая трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы. (108 час.).

	Очная Форма обучения
Курс	1
Семестр	1
Лекции	18
Практические занятия	18
Лабораторные занятия	-
Консультации	
Итого аудиторных занятий	36
Самостоятельная работа	72
Курсовая работа	-
Зачет	+
Экзамен	-
Общее количество часов	108 час.

## 2. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Межкультурные различия в сфере внешнеэкономической деятельности» является освоение основных теоретических положений и практических рекомендаций, разрабатываемых учеными, занимающимися анализом межкультурных взаимодействий, получение навыков решения вопросов, возникающих при межкультурных контактах в экономике и бизнесе.

## 3. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина «Межкультурные различия в сфере внешнеэкономической деятельности» относится к дисциплинам Блок 1. Дисциплины (модули) . Часть, формируемая участниками образовательных отношений . Б1.В.02.02.

## 4. Требования к результатам освоения дисциплины

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями (результатами освоения образовательной программы):

Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5);

Способен разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности. (ПК-5).

Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине с формируемыми компетенциями ОПОП:

Компетенции		Планируемые результаты обучения, соответствующие формируемым компетенциям ОПОП		
Код	Формулировка	Знать:	Уметь	Владеть:
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие	принципы анализа и учета разнообразия культур в	анализировать разнообразие культур в процессе	навыками командообразования, формирования и поддержания

	культур в процессе межкультурного взаимодействия	процессе межкультурного взаимодействия (УК-5.1.-3-1);  методы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия. (УК-5.1.-3-2.)	межкультурного взаимодействия (УК-5.1.-У-1);  учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. (УК-5.1.-У-2).	благоприятного психологического климата в многонациональных коллективах.
ПК-5	Способен разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности.	особенности национальных стилей управления в компаниях в условиях глобализации. (ПК-5.1. 3-3)	. комплексно оценивать рыночную ситуацию при выходе на внешний рынок. (ПК-5.2.У-2)	- навыками разработки и внедрения системы корпоративного управления в многонациональных компаниях.

При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

## 5. Содержание и учебно-методическая карта дисциплины

Таблица 5.1

Номер недел и	Наименование тем (вопросов), изучаемых по данной дисциплине	Занятия		Самостоятельная работа студентов		Формы контроля	Баллы		Лите ратур а
		л	пр	Содержание	Часы		min	max	
1	Разнообразие деловых культур в международном бизнесе	-	2	Анализ деловых культур	8	Работа с литературой			1-4
2	Модель культуры в теории Э.Холла	-	2	Деловые культуры и их классификация	8	Работа с литературой			1-4
3	Модель культуры в теории Г.Хофстеде на основе системы ценностей		2	Культурные предпосылки стиля руководства и организации времени	8	Участие в дискуссиях, работа с литературой			1-4

4	Модель культуры в теории Ф.Тромпенарс на основе установления культурных различий	-	2	Межкультурная коммуникация и техника переговоров	8	Подготовка и проведение презентации в программе PowerPoint на тему,			1-4
5	Межкультурная коммуникация	-	4	Деловая этика международного бизнеса	10	Подготовка и проведение презентации в программе PowerPoint на тему, выполнение тестов			1-4
6	Деловые культуры стран низко-контекстуального типа культур	-	2	Деловые культуры США, Великобритании, Германии, Швеции	10	Подготовка и проведение презентации в программе PowerPoint на тему,			1-4
7	Деловые культуры стран средне-контекстуального типа культур и России	-	2	Деловые культуры Франции, Италии, Испании и России.	10	Подготовка и проведение презентации в программе PowerPoint на тему, подготовка аналитической записки			1-4
8	Деловые культуры стран высоко-контекстуального типа культур	-	2	Деловые культуры стран ЮВА, в т.ч. Китая и Японии	10	Подготовка и проведение презентации в программе PowerPoint на тему, подготовка аналитической записки			1-4
	<b>ИТОГО</b>	<b>18</b>	<b>18</b>		<b>72</b>		<b>0</b>	<b>100</b>	

**Примечания:**

– Все виды учебной работы могут проводиться дистанционно на основании локальных нормативных актов.

– В целях реализации индивидуального подхода к обучению студентов, осуществляющих учебный процесс по индивидуальной траектории в рамках индивидуального рабочего плана, изучение данной дисциплины может осуществляться через индивидуальные консультации преподавателя очно, в часы консультаций, по электронной почте и с использованием платформ дистанционного обучения.

## **6. Образовательные технологии**

В соответствии с государственными образовательными стандартами высшего образования реализация учебного процесса должна предусматривать проведение занятий в интерактивных и активных формах. Внедрение этих форм обучения – одно из важнейших направлений совершенствования подготовки студентов в современном вузе. Цель – повышение эффективности образовательного процесса, достижение всеми обучающимися высоких результатов обучения.

Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации. Суть использования активных и интерактивных форм проведения состоит в погружении студентов в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем, оптимальную для выработки навыков и качеств будущего специалиста.

Для решения воспитательных и учебных задач преподавателем могут быть использованы следующие интерактивные формы обучения.

**Традиционные лекции и практические (семинарские) занятия** с использованием современных интерактивных технологий.

**Лекция-диалог** – содержание подается через серию вопросов, на которые студент должен отвечать непосредственно в ходе лекции.

**Технология электронного обучения** (реализуется при помощи электронной образовательной среды СОГУ при использовании ресурсов ЭБС, при проведении автоматизированного тестирования и т. д.).

**Творческое задание** составляет содержание (основу) любой интерактивной формы проведения занятия. Выполнение творческих заданий требует от студента воспроизведения полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем и требующей творческого подхода: 1) подборка примеров из практики; 2) подборка материала по определенной проблеме;

## **7. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

Самостоятельная работа обучающихся является одним из видов учебных занятий. Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся студентов;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений.

К видам самостоятельной работы при изучении данной дисциплины относится: написание докладов, эссе, подготовка презентаций, самостоятельное изучение литературы по теме и составление по ней конспектов, работа со справочными материалами (терминологическими и иными словарями, энциклопедиями) и т.д.

Темы и формы внеаудиторной самостоятельной работы, ее трудоёмкость содержатся в разделе 5, табл. 5.1.

Методические рекомендации по дисциплине прилагаются.

## **Типовые задания для практических(семинарских) занятий (УК-5, ПК-5)**

### **Тема 1. Разнообразие деловых культур в международном бизнесе**

Понятие культуры, разнообразие подходов в понимании сущности культуры. Культура как «коллективная ментальная запрограммированность» (Герт 7 Хофстеде). Культура и ценности (Фонс Тромпенарс). Место культуры в «культурной пирамиде» (Гирт Хофстеде). Современное понимание культуры как универсального способа человеческого существования, как формы организации человеческой жизни. Культурный шок. Четыре фазы протекания культурного шока при знакомстве иностранца с культурой другой страны. Четыре фазы освоения местными жителями чужой культурой. Этноцентризм, полицентризм, культурный шовинизм. Проявление культурного эгоцентризма как культурная близорукость. Ксенофобия и ксенофилия. Культурные различия. Виды культур: региональная, городская культуры и культуры «сообществ по образу мысли»

### **Тема 2. Модель культуры в теории Э.Холла**

Высококонтекстуальные / низкоконтекстуальные культуры: как определяющие значение коммуникации в зависимости от окружающей среды, отношений и способа их осуществления. Моноактивные культуры: как определяющие структуру организации деятельности в определенной последовательности. Полиактивные культуры: планирование деятельности по значимости дел в данный момент. Способы сбора информации в разных культурах. Отношение к пространству в различных культурах. Проксемика. «Пространственный пузырь».

### **Тема 3. Модель культуры в теории Г.Хофстеде на основе системы ценностей**

Дистанция власти как показатель готовности представителей различных культур акцептировать власть и властные структуры. Избегание неопределенности как показатель уровня потребности в отсутствии неопределенности в будущем и на рабочем месте. Индивидуализм / коллективизм как доминирующий вид отношений, устанавливающихся между людьми. Мужественность / женственность как предпосылка дифференциации социальных ролей субъекта и основа установления ценностных предпочтений и ценностей в обществе.

### **Тема 4. Модель культуры в теории Ф.Тромпенарс на основе установления культурных различий**

Универсализм / партикуляризм как признак, делящий культуры на придерживающиеся универсальных правил и предпочитающие личностные отношения; Индивидуализм / коллективизм как признак, указывающий на место благополучия отдельного индивида или коллектива в системе ценностей культуры; Нейтральный / эмоциональный как признак, указывающий на принятую обществом (культурой) степень выражения эмоций; Диффузный / специфицированный как признак, описывающий отношения между людьми как варьирующиеся в зависимости от ситуации или существующие в договорной форме. Нацеленный на достижение / статусный как признак, указывающий на предпочитаемый культурой способ достижения статуса за счет личных успехов или социального происхождения. Отношение ко времени как признак, делящий культуры в зависимости от их нацеленности на современность, ориентированности на прошлое и сохранение традиций. Отношение к окружающей среде: признак, указывающий на степень зависимости культуры от природы и окружения.

## **Тема 5. Межкультурная коммуникация**

Элементы коммуникации. Невербальная и паравербальная коммуникация в эмоционально экспрессивных и сдержанных культурах: междометия, молчание, жестикуляция, мимика, прикосновения, взгляды, запах, одежда, дистанция и ритм. Паравербальная коммуникация: высота голоса и интонация, смысл молчания. Четыре основных элемента невербальной коммуникации: «пространственный пузырь», прикосновения, зрительный контакт, язык телодвижений. Наложение речи. Формальные и неформальные деловые культуры. Статусные препятствия: гендерные, возрастные, должностные, образовательные, профессиональные (для сотрудников отдела продаж или маркетинга). Межкультурный аспект коммуникации в высококонтекстуальных и низкоконтекстуальных культурах. Непосредственный и опосредованный языки делового общения. Элементы коммуникации. Барьеры межкультурной коммуникации: нервозность, этноцентризм, стереотипы и предубеждения. Коммуникативный разрыв: языковой, практический, культурный. Значение языка для мировосприятия и адекватного делового поведения. Сплетни как особый вид коммуникации. Значение юмора для общения. Проявление разнообразия культур в языковой специфике. Специфика установления первого делового контакта в низко-контекстуальных и высококонтекстуальных культурах. Учет национальных особенностей и традиций партнеров при ведении беседы. Коммуникативные модели делового общения. Представления о начале, процессе, ведении и результатах деловой коммуникации у представителей разных культур. Специфика ведения диалога между представителями моноактивной, полиактивной и реактивной культурами. Способы достижения компромисса. Значение межкультурной компетенции для ведения межкультурного диалога. Цель и ценность договора или переговоров в отдельных культурах

## **Тема 6. Деловые культуры стран низкоконтекстуального типа культур**

Германия: Вертикальная система коммуникации и иерархия. Значение статуса и наличия квалификации. Дисциплина и пунктуальность, неукоснительное стремление к порядку и конформизм. Центральная роль времени в немецкой культуре. Формальность в поведении и немецкая солидность. Немецкое послевоенное «экономическое чудо». Соединенные Штаты Америки: Универсализм в восприятии законов и социальных норм. Ярко выраженный индивидуализм. Неформальная манера поведения, мобильность в принятии решений, невысокий интерес к другой культуре, четкий порядок действий, прагматизм. Отношение ко времени: «время – деньги». Головокружительный темп жизни. Американский английский язык. Великобритания: Приверженность к письменным соглашениям. Прагматизм, твердость и ограниченность в бизнесе. Небольшой формализм. Английские традиции и консерватизм, влияние имперского прошлого на деловые традиции. Внешний лоск деловой культуры. Одновременное присутствие эгалитаризма и сословной системы в обществе, «сеть старинных приятелей». Юмор как эффективное средство британского менеджмента. Эмоциональная сдержанность и консерватизм поведения. Швеция: Индивидуализм и коллективизм в бизнесе и быту. Коллективное принятие решений. Небольшая дистанция власти между руководством и сотрудниками. Интравертизм. Пунктуальность. Женственность шведской культуры. «Шведский социализм». Децентрализованная и демократичная система управления. Послевоенное экономическое процветание, развитая социальная система

## **Тема 7. Деловые культуры стран среднеконтекстуального типа культур**

Франция: Значение межличностных отношений для ведения бизнеса. Французский индивидуализм. Статус, основанный на происхождении и образовании. Патерналистские установки французских менеджеров. Иерархизм деловой культуры. Экспрессивность



вербальной и невербальной коммуникации. Относительная моноактивность ведения дел. Италия: Налаживание межличностных отношений. Итальянская «гибкость» ведения бизнеса. Свободное отношение ко времени. Одновременное выполнение нескольких заданий. Готовность к компромиссам. Работа в команде. Особенности паравербальной и невербальной коммуникаций. Красноречивое многословие, экспансивность и эмоциональность. Привычка работать в тесноте. Телесный контакт. Испания: Акцент на личностные отношения, честность, непрактичный индивидуализм. Авторитарный характер деловой культуры. Непотизм. Многообразие типов национального характера. Общие романские корни. Испанская честь, гордость за историю. Многословие и красноречие. Небольшая дистанция комфортного общения. Россия: Сочетание ориентации на установление межличностных отношений с прямым стилем вербальной коммуникации. Формализм и иерархичность деловой культуры. Русское понятие равенства. Русский подход – стремление к пределу. Полиактивность при ведении дел. Тонкая передача социальной дистанции русским языком. Переход от сдержанного к экспрессивному типу общения при налаживании доверительных отношений. Основные черты русского характера: упорство, терпение, коллективизм, апатия, работа урывками. Практика и климат современного российского бизнеса.

#### **Тема 8. Деловые культуры стран высококонтекстуального типа культур.**

Юго-Восточная Азия. Существенные стороны восточной психологии: учтивость, терпеливость, гармоничность – стремление достичь консенсуса, «сохранить лицо», прагматизм – стремление достичь неопровержимого преимущества. «Круговое» мышление восточных бизнесменов. Влияние конфуцианства и буддизма. Циклическое представление о времени. Система полезных связей. Япония. Структура «общества-паутины». Статус, основанный на образовании и квалификации. Конфуцианские традиции в бизнесе. Преданность компании, патернализм в отношениях с подчиненными, лояльность к верхам, пожизненный найм. Японская вежливость, страх «потери своего лица». Японское представление о времени: четкие начало и конец каждой фазы. Японские традиции, значение формы и символов. Языковой занавес. Корпоративная телепатия. Особенности невербальной коммуникации, значение молчания. Китай. Значение полезных связей для китайского бизнеса. Централизация. Строгая субординация. Китайское отношение ко времени. Влияние конфуцианства, даосизма и буддизма на повседневную жизнь и деловую культуру. Работа и жизнь в системе расширенной «семьи». Превосходство «группового права» над правами человека. Этика труда. Китайский этикет. Арабские страны: Значение межличностных отношений для бизнеса. Концепция «открытого дома». Основные культурные и религиозные особенности. Полиактивность. Исламские принципы в быту и бизнесе. Половая сегрегация. Временной полюс арабских стран. Многословность, экстравертированность, повышенная тональность общения. Арабское восприятие пространства. Правила поведения за столом. Подарки.

#### **ТЕМЫ АНАЛИТИЧЕСКИХ**

##### **ЗАПИСОК 1. Примеры тем аналитических записок (УК-5):**

1. Особенности межкультурного делового взаимодействия в арабских странах.
2. Особенности межкультурного делового взаимодействия с представителями американской деловой культуры.
3. Особенности межкультурного делового взаимодействия с представителями немецкой деловой культуры.
4. Особенности межкультурного делового взаимодействия с представителями японской деловой культуры.
5. Особенности межкультурного делового взаимодействия с представителями китайской деловой культуры.

6. Опыт взаимодействия с представителями американской культуры во время стажировки и за рубежом.

2. Примеры тем аналитических записок по результатам проведенного лингвокультурологического / этносоциологического индивидуального исследования:

1. Отличия российской культуры от американской и трудности их преодоления российским менеджером после переезда в США. (УК-5)

2. Преодоление культурного шока во время работы на иностранной фирме (стажировки за рубежом, заграничной командировки, туристической поездки). (ПК-5)

3. Повседневные ритуалы в деловом межкультурном взаимодействии. (УК-5)

4. Паравербальная коммуникация и проблема понимания в деловом общении. (ПК-5)

5. Культурно переосмысленное время как главная организационная система жизни и коммуникации. (ПК-5)

6. Культурно переосмысленное пространство как условие успешного межкультурного взаимодействия. (ПК-5)

3. Примеры тем групповых презентаций (УК-5):

1. Сопоставительное исследование российской и немецкой деловых культур (по параметрам измерения культур).

2. Особенности деловых взаимодействий представителей моноактивных и полиактивных культур.

3. Теория культурных параметров Г. Хофстеде и деловое межкультурное взаимодействие с японской культурой.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО НАПИСАНИЮ АНАЛИТИЧЕСКИХ ЗАПИСОК**

Аналитическая записка должна быть посвящена какой-либо проблемной ситуации, возникшей при взаимодействии с людьми любой национальности. Не имеет значение место встречи. Это может быть деловая ситуация или туристическая поездка. Следует описать межкультурное взаимодействие с представителем другой культуры (не обязательно иностранцем), который с вашей точки зрения «странно», например:

неадекватно реагировал на вербальные или невербальные сообщения;

не соблюдал сроки или договоренности;

был слишком скрупулезен при соблюдении сроков и договоренностей;

был слишком эмоционален или сух при общении;

выдвигал неуместные претензии; был «неискренен» и т.д.

Также можно описать ситуацию, которую была воспринята вами как «культурный шок». Цель аналитической записки заключается в объяснении причин возникновения проблемы во время межкультурной коммуникации. Для объяснения межкультурных недоразумений необходимо использовать культурологические параметры, изученные во время изучения дисциплины. Следует предложить свое решение проблемы, позволяющее избежать конфликтов в будущем.

Основные культурологические параметры, которые могут быть использованы для анализа проблемной ситуации с представителем другой культуры:

Высококонтекстуальные / низкоконтекстуальные культуры

Моноактивные культуры / полиактивные культуры

Реактивные (слушающие) культуры

Культуры ориентированные на безличную информацию / культуры ориентированные на диалог

Отношение к пространству

Объем записки – 3000- 5000 знаков. Аналитическая записка может быть сдана: 1. в письме на электронный адрес [Ottsutsieva@mail.ru](mailto:Ottsutsieva@mail.ru); 2. в письменной форме преподавателю или методисту.

## **8. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, рубежной аттестации и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

Рабочая программа предусматривает проведение лекционных и практических занятий, а также следующие виды работ: самостоятельную работу студентов по подготовке устных сообщений, написанию докладов, подготовку презентаций и обсуждений по темам дисциплины - работу в активной и интерактивной формах.

Рабочая программа предполагает текущий и промежуточный контроль знаний.

*Текущий контроль* – это непрерывно осуществляемый мониторинг уровня усвоения знаний и формирования умений и навыков в течение семестра или учебного года. Текущий контроль знаний, умений и навыков студентов осуществляется в ходе учебных (аудиторных) занятий, проводимых по расписанию. Формами текущего контроля выступают опросы на занятиях с целью проверки наличия знаний, необходимых для усвоения нового материала или для выяснения степени усвоения изложенного материала.

*Рубежный контроль* осуществляется по окончании изучения материала модуля в заранее установленное время. Рубежный контроль проводится с целью определения качества усвоения материала учебного модуля в целом.

**Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Критерии оценивания представлены в таблице 8.1.

### **Примеры тестовых заданий по дисциплине (УК-5, ПК-5):**

1. Слово культура восходит к

- а) слову культурность;
- б) немецкому слову Kultur;
- в) латинскому существительному cultura.

2. Культура - это

- а) совокупность человеческих достижений в подчинении природы, в технике, образовании, в общественном строе;
- б) совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей;
- в) обработка и уход, возделывание и возделка;
- г) образование, умственное и нравственное.

3. При помощи языка

- а) говорят об окружающей действительности;
- б) говорят об интерпретации;

4. Восприятие действительности обусловлено

- а) культурой и языком;
- б) особенностями характера человека;
- в) различными табу и запретами.

5. Для понимания иноязычного партнера необходимо

- а) достаточно хорошо знать соответствующий иностранный язык;
- б) необходимо знание всех правил культурно - специфического употребления высказываний.

6. В межкультурной коммуникации роль языка следует понимать как

- а) форму речевого поведения;
- б) инструмент, в котором содержатся формы речевого поведения.

7. Культурные стандарты и их проявления

- а) варьируются в субкультурах общества;
- б) стабильны во всех социальных группах общества.

8. Общее знание членов общества, которое образует субкультуру общества, описывается как

- а) набор социально - культурных схем;
- б) набор когнитивных схем;
- в) набор культурно - специфических схем поведения.

9. Коммуникация означает

- а) передачу сообщения;
- б) само сообщение;
- в) взаимное понимание.

10. С помощью понятия темпоральность Э.Холл объясняет

- а) обусловленное темпераментом поведение;
- б) темп жизни;
- в) отношение ко времени и его использованию носителями той или иной культуры.

11. Моноактивное восприятие времени означает, что человек

- а) монотонно выполняет какую-либо работу;
- б) осуществляет какие - либо действия последовательно.

12. Полиактивные индивидуумы

- а) делают несколько дел одновременно;
- б) выполняют сначала более трудную, а затем более легкую работу.

13. Японцы относятся к представителям культуры

- а) с сильной зависимостью от контекста;
- б) со слабой зависимостью от контекста.

14. Американцы относятся к представителям культуры

- а) с ориентированием на подчинение природе;
- б) гармонию с природой;
- в) господство над природой

#### **Вопросы для подготовки к зачету:**

1. Понятие коммуникации. Виды коммуникации (индивидуальная, межличностная, массовая, публичная и др.). Модели коммуникации: Г. Малецке и Михаила Михайловича Бахтина.
2. Вербальная и невербальная коммуникация и ошибки общения.
3. Понятие культуры. Виды культур. Соотношение понятий «культура» и «цивилизация».
4. Эволюционизм, диффузионизм, функционализм. Эмные и этные подходы к изучению культур.
5. Глобализация, локализация и глокализация. Основные векторы современных геополитических процессов. Работы С. Хантингтона и Ф. Фукуямы.
6. Возникновение межкультурных конфликтов, стратегии их разрешения.
7. Понятие стереотипа, генезис, функции и значение стереотипов для межкультурного взаимодействия
8. Понятие идентичности.
9. Трансформация личности в процессе адаптации к другой культуре.
10. Межкультурный шок: симптомы, причины, фазы и преодоление.
11. Английский язык как *lingua franca* деловых коммуникаций.
12. Ценности родного и второго языков. Диалог культур.
13. Параметры дифференциации культур Э. Холла.
14. Система ценностных ориентаций Ф. Клакхона и Ф. Стродбека.
15. Четырехмерная классификация культур Г. Хофстеде.
16. Источники культурных различий по Р. Льюису.
17. Культурные параметры Ф. Тромпенаарса.

18. Компаративный анализ российской и конкретной деловой культуры по параметрам измерения культур.
19. Межкультурные взаимодействия в сфере бизнеса. Влияние процессов глобализации в мировой экономики на формы межкультурной коммуникации в сфере бизнеса.
20. Межкультурные взаимодействия в многонациональных корпорациях.
21. Подготовка сотрудников для работы в зарубежных филиалах многонациональных корпораций.
22. Культура и управление человеческими ресурсами: особенности рекрутинга, тренинга, аттестации, системы поощрения. Мотивационная дифференциация в мультинациональным коллективе.

**Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Уровень сформированности компетенций			
«Минимальный уровень не достигнут» (менее 50 баллов)	«Минимальный уровень» (50-70 баллов)	«Средний уровень» (71-85 баллов)	«Высокий уровень» (86-100 баллов)
<p><u>Компетенции не сформированы.</u></p> <p>Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.</p>	<p><u>Компетенции сформированы.</u></p> <p>Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p>	<p><u>Компетенции сформированы.</u></p> <p>Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p>	<p><u>Компетенции сформированы.</u></p> <p>Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка</p>
Описание критериев оценивания			
<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- существенные пробелы в знаниях учебного материала;</li> <li>- допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы, отсутствует знание и</li> </ul>	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знания теоретического материала;</li> <li>- неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов;</li> </ul>	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала;</li> <li>- твердые знания теоретического материала.</li> </ul>	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала;</li> <li>- полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых</li> </ul>

<p>понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.</p>	<p>- неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.</p>	<p>- способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов, присутствует неуверенность в ответах.</p>	<p>процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.</p>
<p><b>Оценка</b> <b>«неудовлетворительно» / не зачтено</b></p>	<p><b>Оценка</b> <b>«удовлетворительно» / «зачтено»</b></p>	<p><b>Оценка</b> <b>«хорошо» / «зачтено»</b></p>	<p><b>Оценка</b> <b>«отлично» / «зачтено»</b></p>

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### а) основная литература:

1. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова- 3-е изд.- Москва: Издательство Юрайт, 2020.- 314 с.- (Высшее образование).- ISBN 978-5-534-02314-5. - Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/450156>

### б) Дополнительная литература:



2. Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник: [16+] / Т.Н. Персикова. – Москва : Логос, 2011. – 288 с. – (Новая университетская библиотека). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786> – ISBN 978-5-98704-467-4. – Текст: электронный.

3. Кочетков, В.В. Идентичность и культура в современных международных отношениях: учебное пособие / В.В. Кочетков; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. – Москва: Московский Государственный Университет, 2015. – 320 с. ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=595409> ). – Библиогр.: с. 312-316. – ISBN 978-5-19-010864-4. – Текст: электронный.

4. Мясоедов, С.П. Российская деловая культура: воздействие на модель управления: учебное пособие: [16+] / С.П. Мясоедов, И.В. Колесникова, Л.Г. Борисова; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва: Дело, 2011. – 91 с.: ил. – (Образовательные инновации). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443237> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7749-0574-4. – Текст: электронный.

**в) электронные библиотечные системы, с которыми у СОГУ имеется действующий договор, современные профессиональные базы, информационные справочные системы:**

– eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. – URL: <http://www.elibrary.ru>.

– База данных «ЭБС elibrary»: <http://elibrary.ru>

– Издательство «Юрайт» [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – URL: <http://biblio-online.ru>.

- Университетская библиотека online [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – URL: <http://www.biblioclub.ru>.

1. Culture <http://www.culture-at-work.com/>

2. Geert Hofstede™ Cultural Dimensions <http://www.geert-hofstede.com/>

3. Hall's cultural factors [http://changingminds.org/explanations/culture/hall\\_culture.htm](http://changingminds.org/explanations/culture/hall_culture.htm)

4. Trompenaars Hampden Turner: Culture for Business <http://www.thtconsulting.com/Website/index.asp>

## **10. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Занятия по дисциплине проводятся в аудиториях, обеспеченных компьютерами, имеющими доступ к сети Интернет, интерактивными досками и мультимедийным оборудованием.

*Лицензионное программное обеспечение:*

1. Windows 10 Pro for Workstations, (№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г);

2. Office Standard 2016 (№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г);

3. Система поиска текстовых заимствований «Антиплагиат ВУЗ»;

*Перечень ПО в свободном доступе:*

1. Kaspersky Free;

2. WinRar;

3. Google Chrome;

4. Yandex Browser;

5. OperaBrowser.