

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 25.06.2022 17:30:14
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Северо-Западный институт управления – филиал РАНХиГС

УТВЕРЖДЕНО

Директор СЗИУ РАНХиГС Хлутков А.Д.

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Теория и практика межкультурной коммуникации
(наименование образовательной программы)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

Б1.В.ДВ.05.01 Управление культурными различиями
(код и наименование РПД)

45.03.02 Лингвистика
(код, наименование направления подготовки)

Очная
(форма обучения)

Год набора – 2022

Санкт-Петербург, 2022 г.

Автор–составитель:

Ст. преподаватель кафедры иностранных языков Кузнецова А. Л.

Заведующий кафедрой иностранных языков: кандидат культурологии, доцент кафедры иностранных языков СЗИУ РАНХиГС А.Е. Дельва

РПД «Б1.В.ДВ.05.01 Управление культурными различиями» одобрена на заседании кафедры иностранных языков. Протокол №3 от 25.12.2020.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине
6. Методические материалы для освоения дисциплины
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.1. Основная литература
 - 7.2. Дополнительная литература
 - 7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация
 - 7.4. Интернет-ресурсы
 - 7.5. Иные источники
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 «Управление культурными различиями» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК-5	Способность воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3	Способен недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции
ПК-9	Владение необходимыми интеракционными и контекстными знаниями, преодоление влияния стереотипов, адаптация к изменяющимся условиям при контакте с представителями различных культур	ПК-9.3	Способность выработать и демонстрировать толерантность и терпимость к межкультурным различиям
ПК-10	Способность моделировать возможные ситуации общения между представителями различных культур и социумов	ПК-10.1	Способен разбираться в различных формах межкультурной коммуникации и особенностях поведения медиатора в каждой из них
ПК-10	Способность моделировать возможные ситуации общения между представителями различных культур и социумов	ПК-10.2	Способен использовать эффективной межкультурной коммуникации
ПК-10.3	Способность моделировать возможные ситуации общения между представителями различных культур и социумов	ПК-10.3	Способен предвидеть сложности, возникающие в процессе коммуникации между представителями различных культур и социумов

1.2. В результате освоения дисциплины Б1.В.ДВ.05.01 «Управление культурными различиями» у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2

ОТФ/ТФ профессиональные трудовые действия	или	Код компонента	Результаты обучения

Определение концепции и стратегии развития профессиональной деятельности (туризм, гостиничное дело)	УК-5.3	Способен недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции
Формирование и реализация кадровой политики организации	ПК-9.3	Способность выработать и демонстрировать толерантность и терпимость к межкультурным различиям
Организация совместной деятельности представителей разных культур в заданном рабочем формате (туризм, гостиничное дело)	ПК-10.1	Способен разбираться в различных формах межкультурной коммуникации и особенностях поведения медиатора в каждой из них
	ПК-10.2	Способен использовать эффективной межкультурной коммуникации
	ПК-10.3	Способен предвидеть сложности, возникающие в процессе коммуникации между представителями различных культур и социумов

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины. Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы и 72 акад. часа.

Дисциплина реализуется с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Таблица 3

Вид работы	Трудоемкость (в ак. ч. / астр. ч.)
Общая трудоемкость	72/54
Контактная работа с преподавателем	36/27
Лекции	12/9
Практические занятия	24/18
Самостоятельная работа	36/27
Контроль	-

Всего (акад. час)	72	12		24	-	36	
-------------------	----	----	--	----	---	----	--

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся)¹;

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа)²;

ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ)³;

КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации)⁴;

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

* – формы текущего контроля успеваемости: устный опрос (УО), тестирование (Т), доклад (Д) групповая дискуссия (ГД)

**-формы промежуточной аттестации:зачет(За)вформеустногобеседованиясвыполнением практического задания.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Понятия «культура» и «коммуникация» в кросс-культурном менеджменте.

Кросс-культурный менеджмент - возникновение, предмет, задачи дисциплины. Определение «культуры» в ККМ. Понятие и виды коммуникации. Кросс-культурный менеджмент как отрасль знания и особый вид деятельности. Национальная идентичность. Причины коммуникативных неудач. Методы практических исследований в кросс-культурном менеджменте. Теория редукции неуверенности.

Основные понятия и термины: культура в ККМ, коммуникация и её виды, кросс-культурный менеджмент (ККМ), национальная идентичность, культурная грамотность, межкультурные различия, поликультурная команда.

Тема 2. Основные типологии деловых культур. Модель Г. Хофстеде.

Первичные ценностные ориентации. Специфика поведения и деятельности представителей

¹Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

²См.абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

³См. абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

⁴Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

разных культурных групп. Практическое применение методики Г. Хофстеде. Региональные показатели по модели Г. Хофстеде. Характеристики деловой ментальности крупных геополитических регионов. Российская деловая ментальность по методике Г. Хофстеде. Развитие культурной грамотности (по Э. Хиршу) как конкурентное преимущество. Кросс-культурный консалтинг.

Основные понятия и термины: ценностные ориентации, культурная модель, культурные измерения, деловая ментальность, кросс-культурный консалтинг.

Тема 3. Основные типологии деловых культур.

Характеристики культур по Э. Холлу, Т. Парсонсу и Ф.Тромпенаарсу. Высокий/низкий контекст Эдварда Холла. Специфика восприятия пространства и времени в разных культурных группах. Партикуляризм/универсализм Т. Парсонса - Ф.Тромпенаарса. Влияние различий значений параметров национальных культур на управление организациями. Фазы социокультурной адаптации в новой культуре.

Основные понятия и термины. Высоко/низко-контекстные культуры, векторное и спиральное восприятие времени, физическая и социальная дистанция общения, социокультурная адаптация, культурные измерения, кросс-культурный консалтинг.

Тема 4. Кросс-культурные стратегии в управлении организацией. Модели корпоративных культур.

Основные трудности, возникающие при управлении поликультурными коллективами. Модели мотивации сотрудников в разных культурах. Влияние культуры на стили руководства и принятия решений. Специфика командной работы в разных культурах. Генезис корпоративной культуры в социокультурном контексте. Кросс-культурные конфликты в деловой среде — причины, разновидности и способы разрешения. Общекультурные коммуникативные особенности разных культурных групп и стереотипы. Специфика юмора в разных культурах.

Основные понятия и термины: виды и модели мотивации, типы лидерства, характеристики корпоративных культур, стереотипизация, конфликт на пересечении культур.

Тема 5. «Культурный шок» и стратегии преодоления межкультурного конфликта.

Этапы межкультурной адаптации. Симптомы стресса адаптации к новой культуре. W-образная кривая процесса адаптации. Факторы, влияющие на процесс адаптации к новой культурной среде.

Причины и особенности кросс-культурных конфликтов. Проблема социальной и культурной дистанции. Стратегии разрешения конфликтов. Кросс-культурные конфликты в российской деловой среде – решение проблемных ситуаций. Толерантность по отношению к приезжим.

Основные понятия и термины: культурный шок, стресс адаптации, конфликты и способы их разрешения, культурная дистанция, толерантность.

Тема 6. Концепция когнитивного менеджмента Н.Холдена.

Эффективность коммуникации как ключевой показатель в кросс-культурном менеджменте. Базовые факторы, определяющие эффективность работы мультикультурной команды. Проблема формирования механизмов обратной связи и доверия. Стратегия когнитивного менеджмента. Ситуационные исследования как фасилитация кросс-культурного менеджмента: ключевые темы и проблемы, структура ситуативного анализа. Метод переноса знаний. Рекомендации Дж. Холдена для кросс-культурных менеджеров и тренеров.

Основные понятия и термины: эффективная коммуникация, обратная связь, различные опорные механизмы доверия, когнитивный менеджмент, перенос знаний, стиль фасилитации.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.05.01 «Управление культурными различиями» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 5

Тема занятия		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Понятия «культура» и «коммуникация» в кросс-культурном менеджменте. Культурные измерения.	Устный опрос,
Тема 2.	Основные типологии деловых культур. Модель Г.Хофстеде.	Устный опрос,
Тема 3.	Основные типологии деловых культур. Методики Э.Холла, Т.Парсонса и Ф.Тромпенаарса.	Тестирование, дискуссия
Тема 4.	Кросс-культурные стратегии в управлении организацией. Модели корпоративных культур.	Доклад, дискуссия
Тема 5.	«Культурный шок» и стратегии преодоления межкультурного конфликта.	Доклад, дискуссия
Тема 6.	Концепция когнитивного менеджмента Н.Холдена как новая страница в развитии кросс-культурного менеджмента.	Устный опрос, дискуссия

Промежуточная аттестация проводится с применением следующих методов(средств)

Зачет проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- выступление с докладами;
- участие в обсуждении докладов (групповая дискуссия);

Критерии оценивания опроса:

- содержание и формулировки ответов на вопросы;
- обоснованность и аргументированность ответов;
- полнота и адекватность ответов;
- использование и представление статистических данных (при необходимости).

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
 - умение работать с документальными и литературными источниками;
 - грамотность и логичность изложения материала;
 - наличие собственной обоснованной позиции по теме доклада;
- качество презентации материалов, умение использовать инфографику для повышения аргументированности выступления.

Критерии оценивания участия в дискуссии:

- умение формулировать вопрос по теме доклада, помогающий глубже раскрыть тему, показать ее дискуссионность;
- наличие дополнений к докладу, в том числе подготовленных заранее материалов

(содоклада);

- наличие собственной обоснованной позиции по теме доклада.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы в диапазоне до 70% из 100% (70 баллов из 100) – это вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждении докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, участия в групповой дискуссии, а также результаты прохождения тестирования.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждаются на заседании кафедры.

4.2.1. Типовые оценочные материалы по дисциплине

Устный опрос:

1. Каково содержание термина «культура» в кросс-культурном менеджменте?
2. Модель коммуникации. Понятие обратной связи.
3. Какие элементы коммуникации более всего подвержены влиянию культуры?
4. Национальная идентичность. Понятия «свой» и «чужой» в межкультурной коммуникации.
5. Какое влияние национальная культура оказывает на управление организацией?
6. Взаимосвязь культуры и стилей менеджмента.
7. Какие методы исследования используются в кросс-культурном менеджменте?
8. Теория редукации неуверенности и ее значение в управлении мультикультурными командами.
9. Основные причины коммуникативных неудач, классификация.
10. Что такое «культурная грамотность»?
11. Основные концепции кросс-культурного менеджмента.

Примеры тестовых заданий:

ТЕСТ 1. Установите соответствие между бинарными оппозициями, описывающими культурные измерения и характеристикой, которую каждая из оппозиций измеряет:

1. Индивидуализм vs. коллективизм
2. Низкая vs. высокая дистанция власти
3. Маскулинность vs. Феминность
4. Долгосрочная ориентация vs. Краткосрочная ориентация
5. Слабое vs. сильное избегание неопределенности
6. Снисходительность vs. Сдержанность
 - a. Отношение общества к традициям и социальным изменениям, к будущему
 - b. Важность иерархии в социальных отношениях
 - c. Степень контроля окружающей жизни необходимая для психологического комфорта
 - d. Стремление в первую очередь к личным достижениям или к выстраиванию гармоничных взаимоотношений с окружающими
 - e. Преобладание интересов отдельной личности или интересов группы
 - f. До какой степени необходимо контролировать свои желания

Темы для докладов (презентаций):

1. Модели культуры и их применение в кросс-культурном менеджменте.
2. Культурные измерения одной из самых цитируемых моделей культуры.
3. «Большая пятерка» культурных измерений.
4. Примеры влияния параметров национальной специфики на управление в глобальных компаниях.
5. Специфика юмора в разных культурах.
6. Особенности делового этикета и поведения представителей определенных национальных культур.
7. Стереотипные представления и мифы о представителях определенных национальных культур.
8. Плюсы и минусы национальных стереотипов.
9. Инструменты эффективной межкультурной коммуникации.

Вопросы для дискуссии:

1. Сопоставьте точку отсчета и культурные измерения двух однотипных моделей культуры.
2. Какие культурные модели стали основой для кросс-культурного консалтинга и почему?
3. Измерьте культурную дистанцию между двумя культурами.
4. Почему преобладающие типы лидерства различаются в разных странах?
5. Какие стереотипы о россиянах соответствуют действительности?

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

Зачет с оценкой проводится в устной форме по билетам по окончании 2 семестра. Билет содержит один теоретический вопрос и один кейс.

5.2. Показатели и критерии оценивания для промежуточного контроля

Таблица 7

Компонент компетенции	Промежуточный / ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК-5.3 Умение без дискриминации конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	Способен недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	Демонстрирует понимание и владение навыками взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях усиления социальной интеграции, использует весь спектр стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели, способен адекватно идентифицировать лингвокультурную специфику вербальной и невербальной деятельности участников межкультурного взаимодействия, умеет предвидеть сложности и использует приемы эффективной межкультурной коммуникации
ПК-9.3 Демонстрирует толерантность и терпимость к межкультурным различиям	Способность выработать и продемонстрировать толерантность и терпимость к межкультурным различиям	– оценка « ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО » Имеет представления об основных стратегиях сотрудничества и демонстрирует толерантность к социокультурным различиям, при этом не всегда адекватно идентифицирует специфику вербальной и невербальной деятельности участников межкультурного взаимодействия, но способен адекватно общаться
ПК-10.1 Разбирается в различных формах межкультурной коммуникации и особенностях поведения медиатора в каждой из них	Способен разбираться в различных формах межкультурной коммуникации и особенностях поведения медиатора в каждой из них	– оценка « ХОРОШО/ЗАЧТЕНО » Имеет слабые представления о стратегиях сотрудничества, но демонстрирует толерантность, при этом не всегда адекватно идентифицирует вербальную и невербальную специфику межкультурного взаимодействия, допускает
ПК-10.2 Используется приемы эффективной межкультурной коммуникации	Способен предвидеть сложности, возникающие в процессе	

ПК-10.3 Предвидит сложности, возникающие в процессе коммуникации между представителями различных культур и социумов	коммуникации между представителями различных культур и социумов	коммуникативные ошибки – оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ЗАЧТЕНО» Не имеет представления о стратегиях сотрудничества, не адекватно идентифицирует специфику межкультурного взаимодействия, не способен адекватно общаться – оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО /НЕ ЗАЧТЕНО»
--	---	---

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Для оценки сформированности компетенций, знаний и умений, соответствующих данным компетенциям, используются контрольные вопросы и практические задания.

Типовые вопросы, выносимые на зачет:

1. Понятия «культура» и «коммуникация» в кросс-культурном менеджменте.
2. Кросс-культурный менеджмент - возникновение, предмет, задачи дисциплины.
3. Понятие и виды коммуникации.
4. Национальная идентичность. Причины коммуникативных неудач.
5. Методы практических исследований в кросс-культурном менеджменте.
6. Теория редукции неуверенности.
7. Основные типологии деловых культур.
8. Культурные измерения Г. Хофстеде.
9. Первичные ценностные ориентации как основа поведения и деятельности представителей разных культурных групп.
10. Практическое применение методики Г. Хофстеде.
11. Характеристики деловой ментальности крупных геополитических регионов.
12. Российская деловая ментальность по методике Г. Хофстеде.
13. Развитие культурной грамотности (по Э. Хиршу) как конкурентное преимущество.
14. Кросс-культурный консалтинг.
15. Характеристики культур по Э. Холлу, высоко/низко контекстные культуры.
16. Т. Парсонс и Ф. Тромпенаарс.
17. Специфика восприятия пространства и времени в разных культурных группах.
18. Партикуляризм/универсализм Т. Парсонса - Ф. Тромпенаарса.
19. Влияние различий значений параметров национальных культур на управление организациями.
20. Фазы социокультурной адаптации в новой культуре.

Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС).

Использование БРС осуществляется в соответствии с приказом № 306 от 6.09.2019 №168 «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний студентов». БРС по дисциплине отражена в схеме расчетов рейтинговых баллов (далее – схема расчетов). Схема расчетов сформирована в соответствии с учебным планом направления, согласована с руководителем научно-образовательного направления, утверждена деканом факультета.

Схема расчетов доводится до сведения студентов на первом занятии по данной дисциплине и является составной частью рабочей программы дисциплины и содержит информацию по изучению дисциплины, указанную в Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС.

На основании п. 14 Положения о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС в институте принята следующая шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную:

Шкала перевода оценки из многобалльной в систему «зачтено»/«не зачтено»:

от 0 по 50 баллов	«не зачтено»
от 51 по 100 баллов	«зачтено»

«Зачтено» (51-100) ставится за ответ, в котором системно, логично и последовательно изложен материал на все поставленные вопросы. Кроме того, студент должен показать способность делать самостоятельные выводы, комментировать излагаемый материал. При этом допускаются некоторые затруднения с ответами, например, затруднения с примерами из практики, затруднения с ответами на дополнительные вопросы.

«Не зачтено» (0-50) ставится в случае, когда студент не знает значительной части учебного материала, допускает существенные ошибки; знания носят бессистемный характер; на большинство дополнительных вопросов даны ошибочные ответы; ответ дается не по вопросу.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Рабочей программой дисциплины предусмотрены следующие виды аудиторных занятий: лекции, практические занятия. На лекциях рассматриваются наиболее сложный материал дисциплины. Лекция сопровождается презентациями, компьютерными текстами лекции, что позволяет студенту самостоятельно работать над повторением и закреплением лекционного материала. Для этого студенту должно быть предоставлено право самостоятельно работать в компьютерных классах в сети Интернет.

Практические занятия предназначены для самостоятельной работы студентов по решению конкретных задач изучения дисциплины. На каждом практическом занятии для студенты выполняют устные компетентностно-ориентированные задания. Каждое практическое занятие сопровождается домашними заданиями, выдаваемыми студентам для решения внеаудиторное время.

Для активизации работы студентов во время контактной работы с преподавателем отдельные занятия проводятся в интерактивной форме. В основном интерактивная форма занятий обеспечивается при проведении занятий в компьютерном классе. Интерактивная форма обеспечивается наличием разработанных файлов с заданиями, наличием контрольных вопросов.

Для обеспечения видео- и аудио связи на мероприятии студент должен иметь камеру и микрофон, подключенные к его персональному компьютеру, планшет или смартфон. Отсутствие у студента технических возможностей рассматривается как уважительная причина. При этом сроки проведения экзамена могут быть перенесены по заявлению студента на имя декана факультета на период после окончания режима повышенной готовности.

Для работы с печатными и электронными ресурсами СЗИУ имеется возможность доступа к электронным ресурсам. Организация работы студентов с электронной библиотекой указана на сайте института (странице сайта – «Научная библиотека»).

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины. Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного

решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Доклад по регламенту составляет 10–15 мин.

Презентация в формате PowerPoint включает в себя 10–12 слайдов.

Первый слайд – титульный, на котором приводится название доклада, ФИО автора и номер группы.

Не рекомендуется использовать на слайдах большие объемы текстового материала, приветствуется использование инфографики, схем, иллюстративного материала, допускается включение небольших (до 2 мин.) видеороликов.

Последний слайд – список источников, использованных при подготовке доклада.

Методические рекомендации по защите кейсов:

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов - научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся аргументирует свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

Методические рекомендации по самостоятельной работе

Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01–2211). — URL: http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf.

Характеристика самостоятельных работ:

Самостоятельная работа по развитию коммуникативных языковых навыков предусматривает разнообразные виды работы, а также подготовку к промежуточному тестированию и к экзамену.

В ходе самостоятельной работы проверяются навыки:

- оперирования терминами и понятиями межкультурной коммуникации и кросс-культурного менеджмента; использование их в изучении иностранных языков и в переводческой практике;
- умение выбирать и адекватно употреблять лексические единицы в зависимости от контекста/регистра;
- умение ориентироваться в основных понятиях, категориях и методах изучаемой дисциплины, а также в дискуссионных вопросах кросс-культурного менеджмента;
- умение выделять и классифицировать значения слова, а также правильно определять соответствие слов контексту и коммуникативной ситуации;
- умение определять стилистику синонимов и антонимов, особенности их употребления;

Текущий контроль осуществляется учетом посещения лекционных и семинарских занятий, выступлений студента с докладами на семинарах, участия в интерактивном опросе и дискуссии, успешном выполнении контрольных работ, предусмотренных рабочей программой.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература.

1. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для бакалавриата и магистратуры / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 314 с. — Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс.
2. Бунина В. Г. Кросс-культурный менеджмент и межкультурная коммуникация:

учебное пособие / В. Г. Бунина. - Москва: Гос. ун-т упр., 2008. - 127 с

3. Пивоваров, С. Э. Международный менеджмент: учебник для вузов / С. Э. Пивоваров, Л. С. Тарасевич, И. А. Максимцев. - 5-е изд. - Санкт-Петербург: Питер, 2013. - 720 с. - Стандарт третьего поколения. - (Серия «Учебник для вузов»).

7.2. Дополнительная литература.

1. Холден, Найджел Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента: учеб. пособие для студентов вузов, М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005 -363 с.
2. Ощепкова В. В. Язык и культура Великобритании, США, Канады, Австралии, Новой Зеландии. – М. / СПб.: ГЛОССА / КАРО, 2004. – 336 с
3. Американское коммуникативное поведение: Научное издание / Под ред. И.А. Стернина и М.А. Стерниной. - Воронеж: ВГУ-МИОН, 2001. -224 с.
4. Леонтович О.А. Россия и США: Введение в межкультурную коммуникацию: Учеб. пособие. — Волгоград: Перемена, 2003. — 399 с.
5. Язык. Культура. Экономика: монография / под ред. Л. В. Кулик. - Москва: МГУ имени М. В. Ломоносова, 2015. - 112 с. - ISBN 978-5-906783-14-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/672938>
6. Ноздренко, Е. А. Система культуры: новые детерминанты. Реклама как фактор современного культурно-исторического процесса: монография / Е. А. Ноздренко, Н. П. Копцева. - Касноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2011. - 156 с. Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/443140>

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются

7.4. Интернет-ресурсы

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwara.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

– *Электронные учебники* электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»

– *Электронные учебники* электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»

1. Ноздренко, Е. А. Система культуры: новые детерминанты. Реклама как фактор современного культурно-исторического процесса: монография / Е. А. Ноздренко, Н. П. Копцева. - Касноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2011. - 156 с. Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/443140>
2. Язык. Культура. Экономика: монография / под ред. Л. В. Кулик. - Москва: МГУ имени М. В. Ломоносова, 2015. - 112 с. Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/672938>
3. Теория межкультурной коммуникации: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. Ю. В. Таратухиной и С. Н. Безус. – М.: Издательство Юрайт, 2016–265 с. – Серия: Бакалавр. Академический курс. <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/okjxnmw1/direct/201787197>

7.5. Иные источники.

Не используются.

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Часть практических занятий проводится в компьютерном классе. Учебная дисциплина включает использование программного обеспечения Microsoft PowerPoint для подготовки графических иллюстраций.

Методы обучения с использованием информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций,

онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).