

УТВЕРЖДАЮ  
 Декан факультета

\_\_\_\_\_  
 (подпись) Шматко А. Д.  
 ФИО  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ УПРАВЛЕНИЕ МЕЖКУЛЬТУРНЫМИ КОММУНИКАЦИЯМИ

Направление/специальность подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Специализация/профиль/программа подготовки	Технологии управления персоналом
Уровень высшего образования	Магистратура
Форма обучения	Заочная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
1	1	3	108	8	4	0	4	100	0	0	100	зач.

*ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)**

**38.04.03 Управление персоналом**

год набора группы: 2024

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ  
Миловзорова Мария Николаевна, к.филос.н., доцент, доцент

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена  
на заседании кафедры-разработчика  
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена  
на заседании выпускающей кафедры

**Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

# **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

## **УПРАВЛЕНИЕ МЕЖКУЛЬТУРНЫМИ КОММУНИКАЦИЯМИ**

### **Разделы рабочей программы**

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### **Приложения к рабочей программе дисциплины**

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-4 — способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
УК-5 — способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

### **УК-4**

*знания:*

знание технологий подготовки публичных выступлений, методов эффективного взаимодействия с аудиториями с учетом формата взаимодействия: очный, дистанционный;

*умения:*

осуществление делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);

*навыки:*

продвижение результатов научной и профессиональной деятельности в научной среде и массмедиа.

### **УК-5**

*знания:*

методы управления межкультурными коммуникациями, варианты осуществления межкультурных коммуникаций;

*умения:*

моделирование собственного делового поведения при межкультурном взаимодействии;

*навыки:*

взаимодействие с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения поставленных задач и усиления социальной интеграции.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **УПРАВЛЕНИЕ МЕЖКУЛЬТУРНЫМИ КОММУНИКАЦИЯМИ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.04.03 Управление персоналом*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания социо-гуманитарной подготовки бакалавра и служит основой для освоения дисциплин: **УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ**

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

#### 3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-4	УК-5
1	1	Раздел 1. Межкультурные коммуникации в условиях глобализации. 1.1. Обусловленность востребованности навыков межкультурных коммуникаций спецификой деятельности транснациональных корпораций. 1.2. Глобальное общество как объект управления 1.3. Информация как ресурс управления.	32	2	1	1	30	30	30
1	1	Раздел 2. Ценности как основа корпоративной культуры. 2.1. Модели организационной культуры 2.2. Виды организационной культуры 1.4. Корпоративный имидж и репутация. Компоненты структуры имиджа организации. Этические кодексы. 2.3. Значение идеологии в управлении процессом взаимодействия людей с различными системами ценностей. Идеология корпоративной социальной ответственности. 2.4. Менталитет. Отличительные особенности национальных культур в моделях Г.Хойфстеде, Э.Холла и др.	32	2	1	1	30	40	40
1	1	Раздел 3. Обучение как метод формирования межкультурных коммуникаций. 3.1. Бихевиористский подход к обучению 3.2. Обучение как развитие. Обучающаяся организация.	22	2	1	1	20	10	10
1	1	Раздел 4. Медиативные функции руководителя в урегулировании конфликтов. 4.1. Модель организационного конфликта Л. Понди. 4.2.. Источники конфликтов. 4.3. Стратегии разрешения конфликтов. 4.4. Влияние конфликта на показатели организационной эффективности. 4.5. Предупреждение конфликтных ситуаций посредством качественного управления информационными потоками в организации.	22	2	1	1	20	20	20
Всего за 1 семестр			108	8	4	4	100	100	100
Всего по дисциплине			108	8	4	4	100	100	100

#### 3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Межкультурные коммуникации в условиях глобализации.	Дискуссия на тему «Транснациональные корпорации как локомотив процессов экономической глобализации и культурной глобализации»	0.2
2		Решение кейса «Этическая дилемма на рабочем месте»	0.5
3		Миссия организации и этические принципы бизнеса в контексте организационной культуры транснациональных корпораций. Анализ ценностей транснациональных компаний, представленных в их миссиях и этических кодексах.	0.3
4	Раздел 2. Ценности как основа корпоративной культуры.	Моделирование делового поведения при межкультурном взаимодействии в ситуации практической реализации международного проекта (в стране по выбору студента)	0.5
5		Деловая игра «Моё Дело»: Создание собственного малого предприятия и инструментов управления смыслами дела: название, логотип, девиз (слоган), миссия, герой(и), артефакт(ы), фирменные цвета.	0.5
6	Раздел 3. Обучение как метод формирования межкультурных коммуникаций.	Дискуссия «Значение обучения и развития работников (формирование системного мышления, расширения кругозора) в процессе эффективного межкультурного взаимодействия»	1
7	Раздел 4. Медиативные функции руководителя в урегулировании конфликтов.	Решение кейсов и задач по управлению конфликтами в организации	1
<b>Всего за 1 семестр</b>			<b>4</b>

### 3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Межкультурные коммуникации в условиях глобализации.	Межкультурные коммуникации в условиях глобализации	30
2	Раздел 2. Ценности как основа корпоративной культуры.	Ценности как основа корпоративной культуры	30
3	Раздел 3. Обучение как метод формирования межкультурных коммуникаций.	Обучение как метод формирования межкультурных коммуникаций	20
4	Раздел 4. Медиативные функции руководителя в урегулировании конфликтов.	Медиативные функции руководителя в урегулировании конфликтов	20
<b>Всего за 1 семестр</b>			<b>100</b>

## 4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		14	15	16	17
1						ДР				ДР			Задан, Вопр. Зач, зач.					

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Задан – задание;
- Вопр. Зач – вопросы к зачету;
- зач. – зачет.

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- задание;
- вопросы к зачету.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- зачет.

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Основная литература по дисциплине:

1. А. И. Юдина, Л. С. Жукова. . Культурная политика: межкультурная коммуникация и международные культурные обмены. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
2. В. Л. Музыкант. . Основы интегрированных коммуникаций: теория и современные практики. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
3. Г. Морган. . Имиджи организации. Восемь моделей организационного развития. М.: Вершина, 2006, 48 экз.
4. Л. И. Гришаева, Л. В. Цурикова. . Введение в теорию межкультурной коммуникации. М.: Академия, 2007, 30 экз.
5. М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение. СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013, 102 экз.
6. М. Н. Миловзорова, Е. Н. Щёголев. . Управление межкультурными коммуникациями. СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2021, 29 экз.
7. Я. С. Яскевич, В. Л. Васюков. . Философия и методология социальных наук. Проблемы социальной коммуникации. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.

### 5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

### 5.3. Периодические издания:

не требуются.

### 5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <https://e.lanbook.com/book/163065> Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учебное пособие / Т. Н. Персикова. — Москва : Логос, 2020. — 224 с..

### Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;  
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

### Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. [http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=457](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457) - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

### 5.5. Программное обеспечение:

1. Google Chrome;
2. Microsoft Office.

### 5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.



## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Лекционные занятия:**

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

### **6.2. Практические занятия:**

1. Проектор;
2. Google Chrome;
3. Microsoft Office.

### **6.3. Прочее:**

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

### Аннотация рабочей программы

Дисциплина **УПРАВЛЕНИЕ МЕЖКУЛЬТУРНЫМИ КОММУНИКАЦИЯМИ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.04.03 Управление персоналом*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

УК-4 способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия;  
УК-5 способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с выявлением роли обучения и развития работников (формирования системного мышления, расширения кругозора) в процессе эффективного межкультурного взаимодействия, с учетом организации работы с информацией как с ключевым ресурсом управления, с осуществлением эффективных межкультурных коммуникаций в условиях глобализации экономики и культуры, со спецификой деятельности транснациональных корпораций, со значением идеологии в управлении процессом взаимодействия людей с различными системами ценностей, с основными целями, задачами и функциями идеологии корпоративной социальной ответственности, с принципами формирования позитивного имиджа и репутации, с объектами и основными направлениями исследования этики бизнеса, с типами организационной культуры и механизмами ее формирования, с основными инструментами управления поведением стейкхолдеров, с медиативными функциями руководителя в урегулировании конфликтов, в том числе предупреждением конфликтных ситуаций посредством качественного управления информационными потоками в организации, с моделированием оптимального делового поведения при межкультурном взаимодействии.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- задание;
- вопросы к зачету.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3 з.е., 108 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**4 ч.**), практические занятия (**4 ч.**), самостоятельная работа студента (**100 ч.**).

## ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

### Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 8 ч. аудиторных занятий, и 100 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
<b>Раздел 1. Межкультурные коммуникации в условиях глобализации.</b>		
Межкультурные коммуникации в условиях глобализации	Я. С. Яскевич, В. Л. Васюков. . Философия и методология социальных наук. Проблемы социальной коммуникации: Москва: Юрайт, 2022 (1-4) Л. И. Гришаева, Л. В. Цурикова. . Введение в теорию межкультурной коммуникации: М.: Академия, 2007 (1-3) М. Н. Миловзорова, Е. Н. Щёголев. . Управление межкультурными коммуникациями: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2021 (1) А. И. Юдина, Л. С. Жукова. . Культурная политика: межкультурная коммуникация и международные культурные обмены: Москва: Юрайт, 2022 (1-3)	30
Итого по разделу 1		30
<b>Раздел 2. Ценности как основа корпоративной культуры.</b>		
Ценности как основа корпоративной культуры	М. Н. Миловзорова, Е. Н. Щёголев. . Управление межкультурными коммуникациями: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2021 (2) Г. Морган. . Имиджи организации. Восемь моделей организационного развития: М.: Вершина, 2006 (3) М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (8)	30
Итого по разделу 2		30
<b>Раздел 3. Обучение как метод формирования межкультурных коммуникаций.</b>		
Обучение как метод формирования межкультурных коммуникаций	В. Л. Музыкант. . Основы интегрированных коммуникаций: теория и современные практики: Москва: Юрайт, 2022 (1-4) М. Н. Миловзорова, Е. Н. Щёголев. . Управление межкультурными коммуникациями: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2021 (3)	20
Итого по разделу 3		20
<b>Раздел 4. Медиативные функции руководителя в урегулировании конфликтов.</b>		
Медиативные функции руководителя в урегулировании конфликтов	М. Н. Миловзорова, Е. Н. Щёголев. . Управление межкультурными коммуникациями: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2021 (4)	20
Итого по разделу 4		20

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- задание;
- вопросы к зачету;
- зачет.

### Критерии оценивания

#### Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

#### Задание

Поиск литературы, обоснование актуальности выбранной темы, изложение мнения авторов и своего суждения по данному вопросу. Моделирование делового поведения при межкультурном взаимодействии в ситуации практической реализации международного проекта (в стране по выбору студента)

СДАНО (5-10 баллов) - обучающийся выполнил задание полностью.

НЕ СДАНО (0-4 балла) - обучающийся не выполнил задание или выполнил не полностью

#### Вопросы к зачету

1. Осуществление эффективных межкультурных коммуникаций в условиях глобализации экономики и культуры
  2. Значение идеологии в управлении процессом взаимодействия людей с различными системами ценностей
  3. Основные цели, задачи и функции идеологии корпоративной социальной ответственности
  4. Основные направления корпоративной социальной ответственности.
  5. Специфика деятельности транснациональных корпораций.
  6. Роль обучения и развития работников (формирования системного мышления, расширения кругозора) в процессе эффективного межкультурного взаимодействия.
  7. Организация работы с информацией как с ключевым ресурсом управления
  8. Диффузия внутренних и внешних информационных потоков вследствие цифровизации.
  9. Алгоритм структурирования информации в процессе управления.
  10. Осуществление эффективных межкультурных коммуникаций в условиях глобализации экономики и культуры
  11. Значение идеологии в управлении процессом взаимодействия людей с различными системами ценностей
  12. Основные цели, задачи и функции идеологии корпоративной социальной ответственности
  13. Принципы формирования позитивного имиджа и репутации. Структура имиджа организации.
  14. Объекты и основные направлениями исследования этики бизнеса
  15. Типы организационной культуры и механизмы ее формирования.
  16. Основные инструменты управления поведением стейкхолдеров
  17. Медиативные функции руководителя в урегулировании конфликтов.
  18. Предупреждение конфликтных ситуаций посредством качественного управления информационными потоками в организации.
  19. Моделирование оптимального делового поведения при межкультурном взаимодействии.
  20. Менталитет. Параметры культуры в модели кросскультурного менеджмента
- Г. Хофстеде. Высококонтекстные и низкоконтекстные культуры в модели Э.Холла.

#### Зачет

Максимальная общая сумма за семестр 100 баллов (включая баллы за посещаемость, за участие в научной работе и Диагностические работы).

Для получения оценки "зачтено" необходимо набрать не менее 51 балла



Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-4	УК-5	
1	1	Раздел 1. Межкультурные коммуникации в условиях глобализации.	32	2	1	1	30	30	30	Вопросы к зачету, Задание
1	1	Раздел 2. Ценности как основа корпоративной культуры.	32	2	1	1	30	40	40	Вопросы к зачету, Задание
1	1	Раздел 3. Обучение как метод формирования межкультурных коммуникаций.	22	2	1	1	20	10	10	Вопросы к зачету
1	1	Раздел 4. Медиативные функции руководителя в урегулировании конфликтов.	22	2	1	1	20	20	20	Вопросы к зачету
Всего за 1 семестр			108	8	4	4	100	100	100	
Всего по дисциплине			108	8	4	4	100	100	100	

## Критерии оценивания

### УК-4

- Вопросы открытого типа:*
- № 1 Назовите, что является наиболее трудной задачей в управлении изменениями?
- № 2 Каким образом субъект управления оказывает влияние на поведение объекта управления?
- № 3 Могут ли транснациональные корпорации оказывать влияние на политическую ситуацию в тех государствах, в которых они размещают производственные и сбытовые базы?
- № 4 Как взаимосвязаны процессы культурной глобализации и экономической глобализации?
- № 5 Что такое транснационализация?
- № 6 Обязан ли бизнес действовать в рамках моральных обязательств и почему?
- № 7 Зачем лидеру группы нужно формировать систему ценностей группы?
- № 8 Определите значение идеологии корпоративной социальной ответственности в управлении транснациональными корпорациями
- № 9 Какой метод заложен в основу рейтинговой системы управления поведением граждан Китая «социальный кредит»?
- № 10 Приведите пример коррупционного поведения первых лиц государств во взаимодействии с транснациональными корпорациями.
- Вопросы закрытого типа:*
- № 1 Игнорирование принципа исторической справедливости в межкультурном взаимодействии:
- А) является залогом успеха политического деятеля;
- Б) никак не влияет на качество профессиональной коммуникации в мультикультурной среде
- В) приводит к потере устойчивости социально-политических институтов
- Г) повышает качество профессиональной коммуникации в мультикультурной среде
- № 2 Политический консенсус представляет собой:
- А) рационально осознанное согласие на мирное сосуществование и солидарность различных политических сил для достижения общих целей
- Б) состояние взаимной терпимости граждан и общественных групп, основанной на признании значимости интересов друг друга;
- В) компромисс, построенный на добровольном самоограничении и сдержанности сторон;
- Г) политическое решение, достигнутое большинством голосов
- № 3 Какой способ управления поведением включен в идеологический базис?
- А) структурный;
- Б) бесструктурный;
- В) массовый;
- Г) комбинированный
- № 4 Какое направление в исследованиях этики бизнеса доминирует в настоящее время?
- А) религиозная этика;
- Б) деонтическая этика;
- В) этика утилитаризма;
- Г) этика справедливости
- № 5 Покажите взаимосвязь между системой ценностей, культурой, мировоззрением, мотивацией и поступками человека с помощью метафоры дерева:

- 1) система ценностей
  - 2) культура
  - 3) мировоззрение
  - 4) мотивы поведения
  - 5) поступки, поведение
  - 6) выполнение сверхзадачи своей жизни
- 
- А) ствол дерева
  - Б) плоды дерева
  - В) корни дерева
  - Г) листья дерева
  - Д) почва, питающая корни дерева
  - Е) ветви дерева
- № 6 Мультикультурная модель натурализации иммигрантов — это:
- А) двойное гражданство и натурализация без культурной ассимиляции
  - Б) когда иммигранты обладают ограниченными социальными правами и остаются этническими аутсайдерами
  - В) натурализация путем подачи заявления
  - Г) когда натурализация происходит по принципу гражданства по месту рождения
- № 7 Отсутствие обратной связи в межкультурной коммуникации является фактором:
- А) снижения эффективности деятельности участников переговоров;
  - Б) повышения интереса к собеседнику;
  - В) принятия адекватных управленческих решений;
  - Г) бесконфликтного взаимодействия в мультикультурной среде
- № 8 Ошибки, статусные различия, разные ценностные комплексы культур являются причинами:
- А) адекватности восприятия информации;
  - Б) преград и шумов в межкультурной коммуникации;
  - В) консервации информации;
  - Г) декодирования информации.
- № 9 Главной движущей силой процессов глобализации культуры и экономики является:
- А) Организация Объединённых Наций;
  - Б) государства;
  - В) гражданское общество;
  - Г) транснациональные корпорации
- № 10 В базовом уровне («культурном ядре») национальной культуры находятся:



УК-5

- А) привычки в еде;
- Б) система ценностей;
- В) правила коммуникации;
- Г) дресс-коды

*Вопросы открытого типа:*

- № 1 Как Вы можете определить понятие «менталитет»?
  - № 2 Назовите культурные особенности, отличительные черты менталитета граждан России
  - № 3 Дайте определение информации в теории коммуникации
  - № 4 Почему Аурелио Печчеи называл суверенные государства «шаткими негодными кирпичами» международного здания?
  - № 5 Что такое «культурный шок»?
  - № 6 Приведите примеры стейкхолдеров
  - № 7 Могут ли особенности менталитета быть ключевым препятствием для осуществления эффективной профессиональной коммуникации в мультикультурной среде?
  - № 8 Возможно ли бесконфликтное деловое взаимодействие людей? Обоснуйте свой ответ.
  - № 9 Что находится базовом уровне («культурном ядре») организационной культуры?
  - № 10 Определите различие в понятиях «этика» и «этикет»
- Вопросы закрытого типа:*
- № 1 Вариант аккультурации, в ходе которого человек полностью принимает ценности и нормы новой культуры, отказываясь при этом от норм и ценностей своей культуры, называют

- А) сегрегация;
  - Б) интеграция;
  - В) ассимиляция;
  - Г) маргинализация
- № 2 «Культурным кодом» страны называют:
- А) информацию, позволяющую идентифицировать культуру;
  - Б) культурную экспансию;
  - В) политическую технологию «мягкой силы»;
  - Г) дипломатические достижения страны

- № 3 Элемент мировоззрения, выражающийся в представлении о превосходстве культуры своего народа над культурами всех остальных народов мира, называется:

- А) мультикультурализм;
- Б) этноцентризм;
- В) патриотизм;
- Г) толерантность

- № 4 Культуры, в которых содержание коммуникаций определено только вербальным контекстом, Э. Холл назвал:

- А) невербальными
- Б) низкоконтекстными
- В) вербальными

- № 5 Г) высококонтекстными  
Культуры, в которых основное содержание коммуникаций определено невербальным контекстом, Э. Холл назвал:
- А) невербальными
- Б) низкоконтекстными
- В) вербальными
- № 6 Г) высококонтекстными  
Вариант аккультурации, в коде которого происходит идентификация индивида как с родной, так и с новой культурой, называют:
- А) сегрегация;
- Б) интеграция;
- В) ассимиляция;
- № 7 Г) маргинализация  
Межкультурные коммуникации – это
- А) взаимодействие людей с различными политическими убеждениями
- Б) взаимодействие людей с различным социальным статусом
- В) взаимодействие людей с различными системами ценностей
- № 8 Г) взаимодействие людей с различным уровнем образования  
Какой индекс в исследованиях Г. Хофстеде показывает восприятие удаленности более властных персон, или лиц, принимающих решения, вследствие неравенства, формализованного в иерархической структуре взаимоотношений людей внутри организации:
- А) дистанция власти
- Б) индивидуализм – коллективизм
- В) ориентация на краткосрочную/долгосрочную перспективу
- № 9 Г) избегание неопределённости  
То, какое значение в данной культуре имеет значение личности, показывает индекс Г. Хофстеде:
- А) дистанция власти
- Б) ориентация на краткосрочную/долгосрочную перспективу
- В) индивидуализм – коллективизм
- № 10 Г) избегание неопределенности  
Какой индекс в исследованиях Г. Хофстеде показывает ориентацию на стабильность, безопасность?
- А) дистанция власти
- Б) ориентация на краткосрочную/долгосрочную перспективу
- В) индивидуализм – коллективизм
- Г) избегание неопределенности