

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 17.10.2025 09:21:03
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c51dc1b0a0a5a1f10c8c5199

Приложение 3

к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 09.03.03 «Прикладная информатика»
направленность (профиль) программы «Прикладная информатика в экономике»

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра корпоративного и государственного управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.ДЭ.01.02 Деловые и межкультурные коммуникации

Направление подготовки

09.03.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) программы

Прикладная информатика в экономике

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Год начала подготовки 2025

Краснодар – 2024 г.

Составитель:

к.ф.н., доцент кафедры корпоративного и
государственного управления Д.А. Сигида

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры корпоративного и государственного управления Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова протокол № 9 от 07.03.2024 г.

Рабочая программа составлена на основе рабочей программы по дисциплине «Деловые и межкультурные коммуникации», утвержденной на заседании кафедры истории и философии РЭУ им. Г.В. Плеханова, протокол № 8 от «20» мая 2021 г., разработанной авторами:

Галухиным А.В., к.ф.н., доцентом кафедры истории и философии;

Ивлевой М.И., к.ф.н., доцентом кафедры истории и философии;

Малаховой Е.В., к.ф.н., доцентом кафедры истории и философии.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	4
Цель и задачи освоения дисциплины	4
Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
Объем дисциплины и виды учебной работы	5
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	6
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	18
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	18
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ	18
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ.....	18
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ.....	18
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	19
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	19
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	19
IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	19
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ	20
VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ.....	20
АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	31

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Деловые и межкультурные коммуникации» является обеспечение овладения слушателями учебного курса базовыми знаниями в сфере межкультурного общения и деловых коммуникаций.

Задачи дисциплины «Деловые и межкультурные коммуникации»:

1. овладение базовыми знаниями по теории и практике коммуникации и основам межкультурного общения в социально-практических контекстах и развитие теоретически основательного понимания специфики деловых коммуникаций в условиях социально-культурного разнообразия;
2. формирование основных межкультурных коммуникативных компетенций и усвоение представлений об условиях их использования для эффективной коммуникации и практического взаимодействия в сфере профессиональной деятельности;
3. развитие способности самостоятельно определять стратегию и стиль коммуникативного поведения, подбирать и применять средства вербального и невербального общения, исходя из специфики деловых ситуаций и анализа культурных различий, проявляющихся в условиях совместной работы в организациях и при осуществлении внешних, в т.ч. и международных деловых контактов;
4. овладение конкретными знаниями о специфических устных и письменных формах деловых коммуникаций и способах их адаптации к локальным и глобальным контекстам общения и взаимодействия в культурно полиморфной среде, включая знания об условиях спецификации принципов формальной и неформальной коммуникации в организациях и модификациях стандартов ведения дел с клиентами, партнерами и иными агентами относительно культурно обусловленных паттернов восприятия, поведения, общения;
5. формирование знаний о проблемных аспектах развития деловых отношений в контексте межкультурного общения и взаимодействия, включая знания о возможных барьерах для коммуникации, обусловленных культурными, языковыми и иными различиями;
6. развитие представлений об условиях оптимизации межкультурных деловых коммуникаций, включая представления о способах преодоления барьеров, методах работы в интернациональных группах, эффективных стратегиях менеджмента конфликтов;
7. усвоение базовых сведений об универсально значимых стандартах и культурно специфических требованиях делового этикета, предъявляемых в различных ситуациях деловой коммуникации и конкурирующих в многомерном пространстве коммуникативно-деловой культуры.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Деловые и межкультурные коммуникации» относится к обязательной части учебного плана и является элективной дисциплиной.

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения	
	очная	заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3 ЗЕТ	
Объем дисциплины в акад. часах	108	
Промежуточная аттестация: форма	зачет	зачет
Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:	30	8
1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе:	28	6
• лекции	12	2
• практические занятия	16	4
• лабораторные занятия	-	-
в том числе практическая подготовка	-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)**	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	2	2
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	-	-
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)	-	-
Самостоятельная работа (СР), всего:	78	100
в том числе:		
• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)	-	2
• самостоятельная работа в семестре (СРс)	78	98
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу (заполняется при наличии по дисциплине курсовых работ/проектов)		-
изучение ЭОР (при наличии)	20	40
изучение онлайн-курса или его части	-	-
выполнение индивидуального или группового проекта	-	-
и другие виды	58	58

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)
УК 3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы
		УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды
	УК-3.2.Применяет методы командного взаимодействия	УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия
		УК-3.2.У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями
УК 4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3.Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах	УК-4.3. У-1. Владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия
		УК-4.3. У-2. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и политолог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций
для обучающихся очной формы обучения

Таблица 3.1

№ п/ п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость*, академические часы					Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)	
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа/ КЭ, Каттэк, Катт						Всего
Семестр 2												
1.	Тема 1. Основы теории межкультурных коммуникаций. Понятие «коммуникации». Основные цели и функции коммуникации в обществе. Виды коммуникации. Формы коммуникации: вербальная (устная и письменная) и невербальная. Основные компоненты и условия коммуникации: роль культурного контекста. Модели коммуникации. Взаимосвязь коммуникации и культуры в контексте деловых отношений. Понятие «межкультурные коммуникации» и его пересечение с понятием «деловые коммуникации». Факторы актуализации межкультурного профиля деловых коммуникаций: процессы глобализации, коммуникационные технологии, транснациональные деловые связи и международная деловая среда, миграционные тренды. Межкультурные коммуникации как предмет изучения: социально-научный, интерпретативный, критический, диалектический подходы.	2	4			15	20	УК-3.1. УК-3.2. УК-4.3.	УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. 3-1. Знает теоретические основы и практические аспекты организации командной работы УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2.У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-4.3. У-1. Владеет нормами и моделями речевого поведения	О.	К.	Д.

									применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия УК-4.3. У-2. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи			
2.	Тема 2. Концептуальные модели культурных различий. Культурные паттерны деловых коммуникаций. Культурные паттерны как детерминанты деловых коммуникаций и их основные компоненты (убеждения, нормы, ценности, модели отношений, поведенческие диспозиции, коммуникативные стили). Типология ценностных ориентаций Г. Хофстеда и ее значение для осмысления межкультурной коммуникации в бизнес-контексте: индивидуализм-коллективизм, властная дистанцированность, преодоление неопределенности, маскулинность – феминность как аксиологические индикаторы межкультурных различий. Таксономия различия культурных паттернов в рамках программы GLOBE и условия кросс-культурной профиликации коммуникативно – деловой среды. Модель Ф.Тромпенаарса - артикуляция межкультурных различий в терминах отношений и установок агентов общения: конфигурации отношений, понятие времени, установки мировосприятия. Ценностная таксономия Ш.Шварца как инструмент концептуализации межкультурных различий в сфере деловых коммуникаций. Проявление межкультурных различий на уровне стиля коммуникативного поведения, - концепция Э.Т. Холла: коммуникативно-поведенческие диспозиции в культурах высокого контекста и в культурах низкого контекста Методы и техники развития межкультурных коммуникативных компетенций и инструменты оценки коммуникативной компетентности в	2	4			15	20	УК-3.1. УК-3.2. УК-4.3.	УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2.У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-4.3. У-1. Владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия УК-4.3. У-2. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи	О.	К.	Д.

	профессионально-деловой сфере.											
3.	Тема 3. Межкультурно-интерактивный профиль деловых коммуникаций. Коммуникация в организациях в условиях социально-культурного разнообразия. Воздействие национальных культур на организационную культуру: коммуникация, креативность, конфликты, продуктивность. Организационные ценности в различных культурах и их влияние на форму и стиль формального и неформального взаимодействия в организациях. Модифицированная модель Хофстеда как инструмент анализа культурно различных организационных ценностей Основные измерения культурных различий в контексте формирования вертикальных, горизонтальных и латеральных коммуникаций. Деловая коммуникация на рабочем месте в условиях разнообразия национально-культурных типов сотрудников. Воздействие множественности культурных идентичностей на условия внутри-групповой и межгрупповой коммуникации. Принципы работы и коммуникации в интернациональных и мультикультурных группах и командах. Стили лидерства и модели и стили принятия управленческих решений в порядке организационного взаимодействия: национальная специфика и интернациональная общность.	2	2			12	20	УК-3.1. УК-3.2. УК-4.3.	УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2.У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-4.3. У-1. Владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия УК-4.3. У-2. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи	О.	К.	Д.
4.	Тема 4. Стратегии делового общения в условиях социально-культурного разнообразия: деловые контакты, корпоративная интеграция и культурная диверсификация. Параметры диалогического дискурса в межкультурных деловых коммуникациях. Диапазон открытости, принцип правдивости и проблема «сохранения лица» в контексте межкультурного общения. Стратегия нарративного тренинга и ее значение для межкультурной коммуникации. Семантические аспекты языка вербальной и невербальной коммуникации между участниками процесса интервью, переговоров, совещания.	2	2			12	20	УК-3.1. УК-3.2. УК-4.3.	УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2.У-3. Умеет определять	О.	К.	Д.

	Культурные традиции инициации и осуществления деловых контактов. Интервью как форма устной деловой коммуникации. Виды интервью и их специфика. Принципы самопрезентации в интервью и их зависимость от культурно релевантных социальных регулятивов. Различие культурно заданных ценностных приоритетов как фактор дифференциации установок восприятия и оценки. Деловое совещание в ситуации различия культурных типов участников. Основные этапы и процедурные моменты проведения деловых совещаний. Условия установления межкультурного контакта и релевантные им методы достижения консенсуса. Деловая беседа в контексте межкультурного общения. Универсально значимые принципы деловой беседы. Теория культурно обусловленных разговорных ограничений, соотношение разговорных ограничений с установками индивидуализма и коллективизма и другими измерениями культурных различий. Роль разговорных ограничений, самоидентификации и знания о коммуникативном поведении в выборе стратегий делового общения в различных культурах. Переговоры в контексте межкультурного делового общения. Культурно-национальная специфика отношения к переговорам. Деловые переговоры в перспективе дифференциации национально специфических коммуникативных стилей: достижение контракта или выстраивание отношений, установки «win/lose» или «win/win», уровень формальности/неформальности, темпоральная размерность, уровень эмоциональной вовлеченности, диапазон использования вербальных и невербальных средств, понимание условий обоснованности и истинности притязаний. Условия формирования способностей проведения деловых переговоров в горизонтах межкультурной коммуникации.										потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-4.3. У-1. Владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия УК-4.3. У-2. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

5.	Тема 5. Барьеры в межкультурных деловых коммуникациях и стратегии их преодоления. Культурные, субкультурные, национальные, этнические, гендерные, социально классовые различия как факторы образования коммуникативных барьеров. Роль стереотипов и предрассудков: этноцентризм, сексизм, эйджизм, классовые предрассудки как предпосылки формирования универсальных ментальных барьеров. Различия культурных паттернов как источник барьеров в деловой коммуникации: ценностные ориентации, эмоциональные конфигурации, пропозициональные установки (убеждения, допущения, ожидания, интенции), социальные восприятия, поведенческие стереотипы. Языковой барьер: использование незнакомого языка или многозначность языковых выражений, их зависимость от контекста. Роль интерпретации в межкультурной коммуникации. Воздействие культурных паттернов на условия установления эквивалентности в контексте интерпретации. Значение теории радикальной интерпретации для преодоления языковых барьеров. Стратегии преодоления барьеров в межкультурных деловых коммуникациях.	2	2			12	20	УК-3.1. УК-3.2. УК-4.3.	УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2.У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-4.3. У-1. Владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия УК-4.3. У-2. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи	О.	К.	Д.
6.	Тема 6. Конфликты в межкультурных деловых коммуникациях и стратегии оптимизации коммуникативно-делового взаимодействия в культурно-гетерогенной среде. Конфликты в организационном и во внеорганизационном контекстах. Воздействие культурных ориентаций и организационных контекстов на возникновение и характер конфликтов. Восприятие конфликтов из различных культурных перспектив: основания квалификации конфликта и оценки его интенсивности. Управление конфликтной ситуацией. Роль культурных факторов в выборе стратегии решения конфликтов: менеджмент конфликтов в	2	2			12	8	УК-3.1. УК-3.2. УК-4.3.	УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2.У-3. Умеет определять потребности участников команды в	О.	К.	Д.

	индивидуалистических и коллективистических, маскулинных и феминных культурах, в культурах высокого и низкого контекста. Стратегии взаимодействия в конфликтной ситуации: стратегия противодействия, стратегия избегания, стратегия компромисса, стратегия сотрудничества, стратегия уступчивости. Культурная специфика отношения к переговорам и посредничеству в решении конфликтов. Работа над сохранением лица и укреплением делового имиджа часть стратегии преодоления конфликтных ситуаций. Принципы менеджмента межкультурных конфликтов в деловой сфере.							овладении новыми знаниями и умениями УК-4.3. У-1. Владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия УК-4.3. У-2. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи			
	<i>Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)</i>	-	-	-	-	-/2	2				
	Итого	12	16	-	-	78/2	108				

**Этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций
для обучающихся заочной формы обучения**

Таблица 3.2

№ п/ п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость*, академические часы					Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)	
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа/ КЭ, Каттэк, Катг						Всего
Семестр 2												
1.	Тема 1. Основы теории межкультурных коммуникаций. Понятие «коммуникации». Основные цели и функции коммуникации в обществе. Виды коммуникации. Формы коммуникации: вербальная (устная и письменная) и невербальная. Основные	1	-			16	17	УК-3.1. УК-3.2. УК-4.3.	УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые	О.	К.	Д.

	компоненты и условия коммуникации: роль культурного контекста. Модели коммуникации. Взаимосвязь коммуникации и культуры в контексте деловых отношений. Понятие «межкультурные коммуникации» и его пересечение с понятием «деловые коммуникации». Факторы актуализации межкультурного профиля деловых коммуникаций: процессы глобализации, коммуникационные технологии, транснациональные деловые связи и международная деловая среда, миграционные тренды. Межкультурные коммуникации как предмет изучения: социально-научный, интерпретативный, критический, диалектический подходы.							коммуникации УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2.3-3. Знает методы анализа командных ролей УК-3.2.У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-4.3. У-1. Владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия УК-4.3. У-2. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи				
2.	Тема 2. Концептуальные модели культурных различий. Культурные паттерны деловых коммуникаций. Культурные паттерны как детерминанты деловых коммуникаций и их основные компоненты (убеждения, нормы, ценности, модели отношений, поведенческие диспозиции, коммуникативные стили). Типология ценностных ориентаций Г. Хофстеда и ее значение для осмысления межкультурной коммуникации в бизнес-контексте: индивидуализм-коллективизм, властная дистанцированность, преодоление неопределенности, маскулинность – феминность как аксиологические индикаторы межкультурных различий. Таксономия различия культурных паттернов в рамках программы GLOBE и условия кросс-культурной профиликации коммуникативно – деловой среды. Модель Ф.Тромпенаарса -	-	1			16	17	УК-3.1. УК-3.2. УК-4.3.	УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2.У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-4.3. У-1. Владеет нормами и моделями речевого поведения	О.	К.	Д.

	артикуляция межкультурных различий в терминах отношений и установок агентов общения: конфигурации отношений, понятие времени, установки мировосприятия. Ценностная таксономия Ш.Шварца как инструмент концептуализации межкультурных различий в сфере деловых коммуникаций. Проявление межкультурных различий на уровне стиля коммуникативного поведения, - концепция Э.Т. Холла: коммуникативно-поведенческие диспозиции в культурах высокого контекста и в культурах низкого контекста Методы и техники развития межкультурных коммуникативных компетенций и инструменты оценки коммуникативной компетентности в профессионально-деловой сфере.							применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия УК-4.3. У-2. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи				
3.	Тема 3. Межкультурно-интерактивный профиль деловых коммуникаций. Коммуникация в организациях в условиях социально-культурного разнообразия. Воздействие национальных культур на организационную культуру: коммуникация, креативность, конфликты, продуктивность. Организационные ценности в различных культурах и их влияние на форму и стиль формального и неформального взаимодействия в организациях. Модифицированная модель Хофстеда как инструмент анализа культурно различных организационных ценностей Основные измерения культурных различий в контексте формирования вертикальных, горизонтальных и латеральных коммуникаций. Деловая коммуникация на рабочем месте в условиях разнообразия национально-культурных типов сотрудников. Воздействие множественности культурных идентичностей на условия внутри-групповой и межгрупповой коммуникации. Принципы работы и коммуникации в интернациональных и мультикультурных группах и командах. Стили лидерства и модели и стили принятия управленческих решений в порядке организационного взаимодействия: национальная специфика и интернациональная общность.	-	1			16	17	УК-3.1. УК-3.2. УК-4.3.	УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2.У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-4.3. У-1. Владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия УК-4.3. У-2. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета,	О.	К.	Д.

									аргументированно отстаивать свои позиции и идеи			
4.	Тема 4. Стратегии делового общения в условиях социально-культурного разнообразия: деловые контакты, корпоративная интеграция и культурная диверсификация. Параметры диалогического дискурса в межкультурных деловых коммуникациях. Диапазон открытости, принцип правдивости и проблема «сохранения лица» в контексте межкультурного общения. Стратегия нарративного тренинга и ее значение для межкультурной коммуникации. Семантические аспекты языка вербальной и невербальной коммуникации между участниками процесса интервью, переговоров, совещания. Культурные традиции инициации и осуществления деловых контактов. Интервью как форма устной деловой коммуникации. Виды интервью и их специфика. Принципы самопрезентации в интервью и их зависимость от культурно релевантных социальных регулятивов. Различие культурно заданных ценностных приоритетов как фактор дифференциации установок восприятия и оценки. Деловое совещание в ситуации различия культурных типов участников. Основные этапы и процедурные моменты проведения деловых совещаний. Условия установления межкультурного контакта и релевантные им методы достижения консенсуса. Деловая беседа в контексте межкультурного общения. Универсально значимые принципы деловой беседы. Теория культурно обусловленных разговорных ограничений, соотношение разговорных ограничений с установками индивидуализма и коллективизма и другими измерениями культурных различий. Роль разговорных ограничений, самоидентификации и знания о коммуникативном поведении в выборе стратегий делового общения в различных культурах.	1	1			16	18	УК-3.1. УК-3.2. УК-4.3.	УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2.3-3. Знает методы анализа командных ролей УК-3.2.У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-4.3. У-1. Владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия УК-4.3. У-2. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи	О.	К.	Д.

	Переговоры в контексте межкультурного делового общения. Культурно-национальная специфика отношения к переговорам. Деловые переговоры в перспективе дифференциации национально-специфических коммуникативных стилей: достижение контракта или выстраивание отношений, установки «win/lose» или «win/win», уровень формальности/неформальности, темпоральная размерность, уровень эмоциональной вовлеченности, диапазон использования вербальных и невербальных средств, понимание условий обоснованности и истинности притязаний. Условия формирования способностей проведения деловых переговоров в горизонтах межкультурной коммуникации.											
5.	Тема 5. Барьеры в межкультурных деловых коммуникациях и стратегии их преодоления. Культурные, субкультурные, национальные, этнические, гендерные, социально-классовые различия как факторы образования коммуникативных барьеров. Роль стереотипов и предрассудков: этноцентризм, сексизм, эйджизм, классовые предрассудки как предпосылки формирования универсальных ментальных барьеров. Различия культурных паттернов как источник барьеров в деловой коммуникации: ценностные ориентации, эмоциональные конфигурации, пропозициональные установки (убеждения, допущения, ожидания, интенции), социальные восприятия, поведенческие стереотипы. Языковой барьер: использование незнакомого языка или многозначность языковых выражений, их зависимость от контекста. Роль интерпретации в межкультурной коммуникации. Воздействие культурных паттернов на условия установления эквивалентности в контексте интерпретации. Значение теории радикальной интерпретации для преодоления языковых барьеров. Стратегии преодоления барьеров в межкультурных деловых коммуникациях.	-	1			16	17	УК-3.1. УК-3.2. УК-4.3.	УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2.У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-4.3. У-1. Владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия УК-4.3. У-2. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета,	О.	К.	Д.

									аргументированно отстаивать свои позиции и идеи			
6.	Тема 6. Конфликты в межкультурных деловых коммуникациях и стратегии оптимизации коммуникативно-делового взаимодействия в культурно-гетерогенной среде. Конфликты в организационном и во внеорганизационном контекстах. Воздействие культурных ориентаций и организационных контекстов на возникновение и характер конфликтов. Восприятие конфликтов из различных культурных перспектив: основания квалификации конфликта и оценки его интенсивности. Управление конфликтной ситуацией. Роль культурных факторов в выборе стратегии решения конфликтов: менеджмент конфликтов в индивидуалистических и коллективистических, маскулинных и феминных культурах, в культурах высокого и низкого контекста. Стратегии взаимодействия в конфликтной ситуации: стратегия противодействия, стратегия избегания, стратегия компромисса, стратегия сотрудничества, стратегия уступчивости. Культурная специфика отношения к переговорам и посредничеству в решении конфликтов. Работа над сохранением лица и укреплением делового имиджа часть стратегии преодоления конфликтных ситуаций. Принципы менеджмента межкультурных конфликтов в деловой сфере.	-	1			16	17	УК-3.1. УК-3.2. УК-4.3.	УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2.У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-4.3. У-1. Владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия УК-4.3. У-2. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи	О.	К.	Д.
	<i>Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)</i>	-	-	-	-	-/2	2					
	<i>Самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)</i>	-	-	-	-	2/-	2					
	Итого	2	6	-	-	98/2	108					

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:

Опрос (О.)

Формы текущего контроля: Текущий контроль может проводиться как по отдельной теме, так и по разделу в целом.

Кейс (К.)

Формы заданий для творческого рейтинга: Доклад (Д.)

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Черкашина, Т. Т. Язык деловых межкультурных коммуникаций : учебник / под ред. Т.Т. Черкашиной. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 368 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://new.znanium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=344557>

Дополнительная литература:

1. Садохин, А. П. Межкультурная коммуникация: учебное пособие / А. П. Садохин. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 288 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=182558>

2. Марков, В.И. Межкультурная коммуникация : учеб. пособие по направлению подготовки 51.03.01 «Культурология», профиль «Социокультурное проектирование», квалификация (степень) выпускника «бакалавр» / В.И. Марков, О.В. Ртищева. - Кемерово: КемГИК, 2016. - 111 с. - ISBN 978-5-8154-0354-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=344270>

Нормативные правовые документы:

В рамках изучения дисциплины «Деловые и межкультурные коммуникации» не используются.

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. <http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система Консультант Плюс;

ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

1. ЭБС «ИНФРА-М» <http://znanium.com>
2. Научная электронная библиотека elibrary.ru <https://elibrary.ru/>
3. ЭБС BOOK.ru <http://www.book.ru>

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

1. База данных Oxford Journals Оксфордская открытая инициатива включает полный и факультативный открытый доступ к более, чем 100 журналам, выбранным из каждой предметной области - https://academic.oup.com/journals/pages/social_sciences
2. База данных Research Papers in Economics (самая большая в мире коллекция электронных научных публикаций по экономике включает библиографические описания публикаций, статей, книг и других информационных ресурсов) - <https://edirc.repec.org/data/derasru.html>

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Федеральный портал Российское образование – Электронные библиотеки: www.edu.ru
2. Электронная гуманитарная библиотека: www.gumfak.ru/filosof.shtml

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Операционная система Windows 10
Пакет прикладных программ Office Professional Plus 2010 Rus,
Антивирусная программа Касперского Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- Расширенный Rus Edition,
PeaZip,
Adobe Acrobat Reader DC

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Деловые и межкультурные коммуникации» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения занятий семинарского типа (*практические занятия*):

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации: компьютерами, экраном, мультимедиа.

для самостоятельной работы, в том числе для курсового проектирования:

- помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

•Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.

•Положение об организации самостоятельной работы студентов в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова».

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в процессе освоения дисциплины *«Деловые и межкультурные коммуникации»* в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (<i>зачет</i>)	40
ИТОГО	100

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия со студенческой группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по учебной дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет студента».

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением о фонде оценочных средств в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Тематика курсовых работ/проектов

Курсовая работа по дисциплине «Деловые и межкультурные коммуникации» не предусмотрена.

Перечень вопросов к зачету:

1. Предмет и назначение дисциплины «Деловые и межкультурные коммуникации».
2. Основное содержание и отношения понятий «коммуникация», «межкультурная коммуникация», «деловая коммуникация».
3. Общие условия, элементы и принципы коммуникации. Роль культурного контекста.
4. Межкультурные коммуникации как предмет изучения: основные исследовательские подходы.
5. Взаимосвязь коммуникации и культуры в порядке развития межличностных, социальных и деловых отношений.
6. Основные модели коммуникации: линейная, круговая, транзакторная или синергетическая. Место фактора культурных различий в моделях коммуникации.
7. Актуальные факторы значимости межкультурного взаимодействия в процессе деловых коммуникаций: глобализация, социальные тренды, технологии, мультикультурализм..
8. Содержательные и проблемные аспекты определения понятия «культура». Значение культурных паттернов для осуществления коммуникации.
9. Культурный универсализм и культурный паритикуляризм в контексте деловых коммуникаций: концепты “etics” и “emics”.
10. Значение социально-культурного разнообразия для развития делового общения и продуктивного взаимодействия в деловой среде.
11. Коммуникативно-поведенческие диспозиции в культурах высокого и низкого контекста: концепция Э.Т. Холла.
12. Параметры и измерения культурных различий: типология ценностных ориентаций Г. Хофстеда и ее значение для осмысления межкультурных деловых коммуникаций.
13. Таксономическая модель различия культурных паттернов в рамках программы GLOBE как средство исследования культурно-диверсифицированной среды коммуникаций.
14. Модель комплексного анализа культурного паттерна коммуникации Клакхорна и Стродтбека.
15. Параметры и измерения культурных различий: модель Ф.Тромпенаарса как средство анализа межкультурных и деловых коммуникаций.
16. Понятие «межкультурных коммуникативных компетенций». Основные подходы к определению межкультурно-коммуникативной компетентности (Модель Гадикунста. Модель Тинг-Тумэй).
17. Моделирование системы межкультурных коммуникативных компетенций в исследовательской программе Гуо Минг Чена и У. Старосты.
18. Общие принципы и основные формы вербальной коммуникации.
19. Функции языка в межкультурных коммуникациях. Значение тезиса о лингвистической относительности.

20. Кросс-культурные стили вербального общения и принципы межкультурной деловой коммуникации.
21. Сущность, основные функции и средства невербальной коммуникации. Культурная специфика невербальных кодов.
22. Основные типы и условия образования барьеров в коммуникации.
23. Различие и несоизмеримость культурных паттернов как источник барьеров в деловой коммуникации.
24. Языковой барьер в межкультурных деловых коммуникациях. Роль интерпретации в преодолении языкового барьера.
25. Функции, формы и каналы коммуникации в организациях в условиях культурно-гетерогенной деловой среды.
26. Модели организаций и особенности коммуникаций в организациях различного типа (классической, человеческой, системной, трансформационной).
27. Организационные ценности в различных культурах и их влияние на условия формального и неформального взаимодействия в организациях.
28. Модели анализа культурных различий в контексте деловой коммуникации в организациях.
29. Коммуникация с коллегами на рабочем месте в условиях разнообразия национально-культурных типов сотрудников.
30. Коммуникация и отношения между начальником и подчиненным в условиях работы в организациях с фактором культурных различий.
31. Коммуникация с клиентами и партнерами в условиях культурно-диверсифицированной социально-деловой среды.
32. Модели принятия решений и стили лидерства в контексте межкультурных коммуникаций в организациях.
33. Понятие рабочей группы. Классификация рабочих групп.
34. Стадии образования и функционирования групп. Значение фактора культурного разнообразия для работы в группах.
35. Форматы группового коммуникативного взаимодействия. Методы и техники группового решения проблем.
36. Принципы коммуникации и работы в интернациональных и мультикультурных группах.
37. Факторы интеграции и межкультурного лидерства в группах.
38. Интервью в системе форм устной деловой коммуникации: виды интервью, этапы и фазы процесса интервью, принципы самопрезентации и восприятия и роль культурных паттернов.
39. Параметры диалогического дискурса в межкультурных деловых коммуникациях: основные типы вопросов и ответов, условия и принципы диалогического общения в межкультурном пространстве.
40. Универсально значимые принципы деловой беседы и их культурно обусловленные модификации.
41. Культурные паттерны делового протокола в устных формах делового общения.

42. Теория культурно обусловленных разговорных ограничений и ее применение для регламентации устных форм делового общения.
43. Деловое совещание: различие совещаний по функциям и уровню формальности, организационные и процедурные моменты взаимодействия участников совещания.
44. Роль культурных ограничений в ситуации совместного принятия решений.
45. Деловые переговоры в контексте межкультурных деловых коммуникаций: классификация видов переговоров по различным основаниям, компетенции переговорщиков, основные фазы переговорного процесса и факторы, влияющие на ход и результат переговоров.
46. Методы ведения деловых переговоров и основные тактические приемы, используемые в переговорном процессе, условия согласования позиций на фоне различия интересов и культурных установок.
47. Культурно обусловленные различия в отношении к деловым переговорам и национально-специфические стили ведения переговоров.
48. Конфликты в ситуациях межкультурного делового общения: понятие конфликта, виды конфликтов, причины конфликтов, культурные факторы динамики конфликтных ситуаций, восприятие конфликтов из различных культурных перспектив.
49. Конфликты: стратегии поведения в конфликтной ситуации и методы управления конфликтной ситуацией, роль культурных факторов в выборе стратегии решения конфликтов.
50. Нравственно-регулятивные основы делового общения в условиях культурно обусловленного различия ценностных ориентаций: теория интегративного социального контракта.

Тестовые задания к зачету:

1. Ожидания во взаимоотношениях зависят от того, насколько формально или неформально с ролевой точки зрения вы подходите к общению.

А) Верно

Б) Неверно.

2. Культурно разделяемые _____ включают в себя ответы на вопросы о происхождении человека, концепции пространства, времени, сверхъестественного.

А) традиции

Б) верования

В) нормы

Г) ценности

3. Культура – это выученная _____ система, содержащая традиции, нормы и ценности

А) нормативная

Б) лингвистическая

В) означающая

4. Через изучение межкультурных коммуникаций мы можем углубить восприятие других, но не себя.

А) Верно

Б) Неверно.

5. Символ – это знак, слово, жест или иная форма невербального поведения, содержащая некое значение.

А) Верно

Б) Неверно.

Кейсы:

Ниже приведены выдержки из деловых писем с жалобами: (а) "Вы взяли с нас неправильную сумму"; "Пожалуйста, пришлите нам замену в ближайшее удобное для вас время"; (б) "Похоже, что в счете-фактуре есть расхождение по сравнению с оценкой"; "Мы хотели бы попросить вас рассмотреть возможность замены этого товара". Сравните (а) и (б) с точки зрения ясности, влияния на отношения между поставщиком и клиентом и общей эффективности. Как вы думаете, насколько ваша оценка связана с вашей культурой?

Примеры вопросов для опроса:

1. Каково первоначальное значение термина "общение"?
2. Как культура влияет на коммуникацию в частном и общественном (социальном и деловом) контекстах?
3. В чем разница между линейной, круговой и транзакционной моделями коммуникационного процесса?
4. Как семантически связаны термины "этика" и "эмика" с позициями культурного универсализма и партикуляризма?
5. Каковы основные понятия в теории межкультурной коммуникации?

Примеры тем групповых дискуссий:

1. Какие преимущества культурного разнообразия проявляются в условиях делового общения и сотрудничества?
2. Как возможности межкультурной коммуникации могут определяться языковыми различиями?
3. Какова характеристика вербальных средств коммуникации и как они связаны с культурными различиями?
4. Что характерно для невербальных средств коммуникации и как они связаны с культурными различиями?
5. Как охарактеризовать особенности коммуникации в мультикультурном бизнес-пространстве?

Примеры заданий для контрольной работы:

Что из перечисленного находится под сильным влиянием либо под слабым влиянием культуры? Объясните.

- как люди думают
- их лояльность
- во что они верят
- что они находят трогательным (эмоции)
- как они ведут себя (например, практика воспитания детей)
- мотивация трудовой деятельности
- амбиции

Тематика групповых и/или индивидуальных проектов:

1. Кросс-культурные различия невербального поведения.
2. Правила-регуляторы невербальной коммуникации.
3. Основные и периферийные ценности в различных культурах
4. Основные виды деловых коммуникаций.
5. Харизма современного лидера и пути ее развития.

Тематика эссе:

1. Деловая встреча в ситуации разных культурных типов участников
2. Деловой разговор в контексте межкультурной коммуникации.
3. Роль разговорных ограничений в выборе стратегий делового общения в разных культурах.
4. Культурно-национальная специфика отношения к переговорам.
5. Тактические приемы деловых переговоров.

Тематика рефератов:

1. Барьеры в межкультурной коммуникации: классификация
2. Стратегии преодоления барьеров на пути межкультурной коммуникации
3. Языковой барьер: использование незнакомого языка или неоднозначность языковых выражений.
4. Различие культурных паттернов как источник барьеров в деловом общении
5. Методы преодоления барьеров в межкультурной коммуникации

Тематика докладов:

1. Принципы управления межкультурными конфликтами в сфере бизнеса.
2. Каковы последствия не директивного подхода к посредничеству для того, как должны действовать медиаторы.
3. Стратегии взаимодействия в конфликтной ситуации.
4. Конструктивное сотрудничество и выгодные компромиссы как методы разрешения конфликтов.
5. Структурные методы управления конфликтами.

Структура зачетного задания

Наименование оценочного средства	Максимальное количество баллов
Вопрос 1. Предмет и назначение дисциплины «Деловые и межкультурные коммуникации».	15
Вопрос 2. Основные типы и условия образования барьеров в коммуникации.	15
Тест	10

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Таблица 5

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«зачтено»	УК 3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	Знает верно и в полном объеме: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; методы оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде Умеет верно и в полном объеме: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды	Продвинутый
			УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	Знает верно и в полном объеме: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей Умеет верно и в полном объеме: проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли;	

				определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями	
		УК 4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах	Знает верно и в полном объеме: Владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия Умеет верно и в полном объеме: выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи	
70 – 84 баллов	«зачтено»	УК 3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	Знает с незначительными замечаниями: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; методы оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде Умеет с незначительными замечаниями: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды	Повышенный
			УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	Знает с незначительными замечаниями: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей Умеет с незначительными замечаниями: проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями	

		УК 4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах	Знает с незначительными замечаниями: Владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия Умеет с незначительными замечаниями: выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи	
50 – 69 баллов	«зачтено»	УК 3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	Знает на базовом уровне, с ошибками: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; методы оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде Умеет на базовом уровне, с ошибками: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды	Базовый
			УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	Знает на базовом уровне, с ошибками: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей Умеет на базовом уровне, с ошибками: проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями	
		УК 4. Способен осуществлять			

		деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах	Знает на базовом уровне, с ошибками: Владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия Умеет на базовом уровне, с ошибками: выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи	
менее 50 баллов	«не зачтено»	УК 3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	Не знает на базовом уровне: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; методы оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде Не умеет на базовом уровне: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды	Компетенции не сформированы
			УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	Не знает на базовом уровне: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей Не умеет на базовом уровне: проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями	

		УК 4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах	Не знает на базовом уровне: Владеет нормами и моделями речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия Не умеет на базовом уровне: выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи	
--	--	---	---	---	--

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра корпоративного и государственного управления

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.ДЭ.01.02 Деловые и межкультурные коммуникации

Направление подготовки

09.03.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) программы
экономике

Прикладная информатика в

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Краснодар – 2024 г.

1. Цель и задачи дисциплины:

Целью учебной дисциплины «Деловые и межкультурные коммуникации» является обеспечение овладения слушателями учебного курса базовыми знаниями в сфере межкультурного общения и деловых коммуникаций.

Задачами дисциплины являются:

1. овладение базовыми знаниями по теории и практике коммуникации и основам межкультурного общения в социально-практических контекстах и развитие теоретически основательного понимания специфики деловых коммуникаций в условиях социально-культурного разнообразия;
2. формирование основных межкультурных коммуникативных компетенций и усвоение представлений об условиях их использования для эффективной коммуникации и практического взаимодействия в сфере профессиональной деятельности;
3. развитие способности самостоятельно определять стратегию и стиль коммуникативного поведения, подбирать и применять средства вербального и невербального общения, исходя из специфики деловых ситуаций и анализа культурных различий, проявляющихся в условиях совместной работы в организациях и при осуществлении внешних, в т.ч. и международных деловых контактов;
4. овладение конкретными знаниями о специфических устных и письменных формах деловых коммуникаций и способах их адаптации к локальным и глобальным контекстам общения и взаимодействия в культурно полиморфной среде, включая знания об условиях спецификации принципов формальной и неформальной коммуникации в организациях и модификациях стандартов ведения дел с клиентами, партнерами и иными агентами относительно культурно обусловленных паттернов восприятия, поведения, общения;
5. формирование знаний о проблемных аспектах развития деловых отношений в контексте межкультурного общения и взаимодействия, включая знания о возможных барьерах для коммуникации, обусловленных культурными, языковыми и иными различиями;
6. развитие представлений об условиях оптимизации межкультурных деловых коммуникаций, включая представления о способах преодоления барьеров, методах работы в интернациональных группах, эффективных стратегиях менеджмента конфликтов;
7. усвоение базовых сведений об универсально значимых стандартах и культурно специфических требованиях делового этикета, предъявляемых в различных ситуациях деловой коммуникации и конкурирующих в многомерном пространстве коммуникативно-деловой культуры.

2. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование разделов / тем дисциплины
1.	Основы теории межкультурных коммуникаций.
2.	Концептуальные модели культурных различий. Культурные паттерны деловых коммуникаций.
3.	Межкультурно-интерактивный профиль деловых коммуникаций
4.	Стратегии делового общения в условиях социально-культурного разнообразия: деловые контакты, корпоративная интеграция и культурная диверсификация.
5.	Барьеры в межкультурных деловых коммуникациях и стратегии их преодоления.
6.	Конфликты в межкультурных деловых коммуникациях и стратегии оптимизации коммуникативно-делового взаимодействия в культурно-гетерогенной среде.
Трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. / 108 часов.	

Форма контроля – зачет

Составитель:

к.ф.н., доцент Д.А. Сигида