

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное**  
**учреждение высшего образования**  
**«УЛЬЯНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**Институт экономики и бизнеса**  
**Кафедра управления**

**Иванова Т.Ю.**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ**  
**САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**  
**БАКАЛАВРИАТА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
**«Межкультурные коммуникации»**  
**38.03.02 «Менеджмент»**  
**38.03.03 «Управление персоналом»**  
**(бакалавриат)**  
**(для всех форм обучения)**

**Ульяновск, 2019**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ БАКАЛАВРИАТА: 38.03.02 «Менеджмент», 38.03.03 «Управление персоналом» по дисциплине «Межкультурные коммуникации». Составитель/ Иванова Т.Ю.: УлГУ, Институт экономики и бизнеса – Ульяновск, 2019 – 20 с.**

Настоящие методические рекомендации предназначены для студентов направлений бакалавриата: 38.03.02 «Менеджмент»; 38.03.03 «Управление персоналом», изучающих дисциплину «Межкультурные коммуникации». В работе приведены литература по дисциплине, основные темы курса и вопросы в рамках каждой темы, рекомендации по изучению теоретического материала, контрольные вопросы для самоконтроля, кейсы и тесты для самостоятельной работы.

Студентам заочной формы обучения следует использовать данные методические указания при самостоятельном изучении дисциплины. Студентам очной формы обучения они будут полезны при подготовке к практическим занятиям и к экзамену по данной дисциплине.

Методические рекомендации предложены к введению в образовательный процесс решением Ученого Совета ИЭиБ УлГУ (протокол № 221/07 от 21.03.2019 г.).

## ОГЛАВЛЕНИЕ

### **Введение**

- 1. Общие положения**
- 2. Организация учебного процесса по самостоятельной работе**
- 3. Требования к организации самостоятельной работы**
- 4. Методы организации самостоятельной работы**
- 5. Виды и формы самостоятельной работы**
- 6. Функции, методы и формы контроля самостоятельной работы**
- 7. Методические рекомендации преподавателям к организации самостоятельной работы студентов бакалавриата.**
- 8. Внеаудиторная самостоятельная работа студентов бакалавриата**
- 9. Рекомендации по самостоятельной работе к отдельным темам дисциплины «Межкультурные коммуникации».**
- 10. Вопросы к зачету.**
- 11. Перечень рекомендуемой литературы по дисциплине «Межкультурные коммуникации».**

## **Введение**

Методические рекомендации направлены на оказание методической помощи обучающимся при выполнении внеаудиторных самостоятельных работ. Выполнение внеаудиторных самостоятельных работ обучающимися в процессе изучения дисциплин учебного плана является важнейшим этапом обучения, который способствует систематизации и закреплению полученных теоретических знаний и практических умений; формированию навыков работы с различными видами информации, развитию познавательных способностей и активности обучающихся, формированию таких качеств личности, как ответственность и организованность, самостоятельность мышления, способность к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации, воспитывать самостоятельность как личностное качество будущего профессионала.

В настоящее время актуальным становятся требования к личным качествам современного обучающегося – умению самостоятельно пополнять и обновлять знания, вести самостоятельный поиск необходимого материала, быть творческой личностью.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся, является обязательной для каждого обучающегося, определяется учебным планом. Её необходимо организовывать так, чтобы обучающийся постоянно преодолевал посильные трудности, но, чтобы уровень требований, предъявляемых к обучающемуся, не был ниже уровня развития его умственных способностей.

Цель методических рекомендаций состоит в обеспечении эффективности самостоятельной работы, определении ее содержания, установления требований к оформлению и результатам самостоятельной работы.

Основными целями внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся являются:

- ✓ овладение знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю направления;
- ✓ формирование готовности к самообразованию, самостоятельности и ответственности;
- ✓ развитие творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Выполнение обучающимися внеаудиторных самостоятельных работ способствует формированию общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, соответствующих виду профессиональной деятельности по дисциплинам.

## **1. Общие положения**

Самостоятельная работа студентов в Ульяновском государственном университете регламентирована Положением об организации самостоятельной работы обучающихся, целью которого выступает определение единого подхода к организации самостоятельной работы обучающихся Университета

1.1. *Самостоятельная работа студентов бакалавриата* – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного

участия. Самостоятельная работа является обязательным компонентом федерального государственного образовательного стандарта по направлению 38.03.03 «Управление персоналом». Отведенное для самостоятельной работы время регламентируется учебным планом.

1.2. Цель самостоятельной работы - овладение знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности, систематическое изучение учебных дисциплин в течение всего срока обучения, закрепление и углубление полученных знаний и навыков, подготовка к предстоящим занятиям, а также формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний. Самостоятельная работа предусматривает не только освоение каждой из дисциплин, но и способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

1.3. Объем самостоятельной работы определяется федеральным государственным образовательным стандартом. Самостоятельная работа является обязательной для каждого студента и определяется учебным планом.

1.4. Формы самостоятельной работы определяются содержанием учебной дисциплины, степенью подготовленности. Они могут быть тесно связаны с теоретическими курсами и иметь учебный или учебно-исследовательский характер. Форму самостоятельной работы определяет кафедра при разработке рабочих программ учебных дисциплин. Каждая изучаемая дисциплина, согласно учебной программе, делится на ряд тематических блоков, ориентированных во времени, для каждого из которых определены все необходимые виды занятий, задания на самостоятельную теоретическую и практическую работу, литература.

1.5. Для организации самостоятельной работы необходимы следующие условия:

- ✓ *готовность обучающихся к самостоятельному труду;*
- ✓ *мотив к получению знаний;*
- ✓ *наличие и доступность всего необходимого учебно-методического и справочного материала;*
- ✓ *консультационная помощь.*

1.6. Содержание самостоятельной работы носит двусторонний характер: с одной стороны - это способ деятельности бакалавров во всех организационных формах учебных занятий и во внеаудиторное время, когда самостоятельно изучается материал, определенный содержанием учебной программы, с другой - обязательная совокупность учебных заданий, которые должен самостоятельно выполнить студент во время обучения в университете по соответствующему профилю.

## **2. Организация учебного процесса по самостоятельной работе**

### ***2.1. Кафедра по обеспечению учебного процесса выполняет следующие работы:***

Для повышения эффективности самостоятельной работы преподавателями кафедры Управления разрабатываются различные виды аудиторных занятий и самостоятельной работы с четким определением объемов заданий, трудоемкости их выполнения, формами контроля.

Указания, подготовленные по каждому тематическому блоку учебного курса, должны отражать основные вопросы лекций, практических занятий.

## **2.2. Библиотека:**

Организует занятия по библиотековедению и библиографии с целью формирования навыков поиска информации, ее применения в учебном процессе, умения ориентироваться в справочно-библиографическом аппарате библиотеки, информационных системах и базах данных; оказывает студентам помощь в организации самостоятельных занятий.

## **3. Требования к организации самостоятельной работы**

3.1. Следует последовательно увеличивать объемы самостоятельной работы по мере овладения навыками самообразования, расширять используемые формы.

3.2. Необходимо постоянно повышать творческий характер выполняемых работ, активно включать в них элементы обобщения практического опыта, научного исследования.

3.3. Преподаватель должен управлять самостоятельной работой, контролируя и консультируя обучающегося в течение всего периода обучения.

## **4. Методы организации самостоятельной работы**

4.1. Методологическую основу самостоятельной работы составляет деятельностный подход, когда цели обучения ориентированы на формирование умений решать типовые и нетиповые задачи, т. е. на реальные ситуации, где студентам надо проявить знание конкретной дисциплины.

4.2. Методически обеспечить самостоятельную работу студентов бакалавриата – значит составить перечень форм и тематику самостоятельных работ, сформулировать цели и задачи каждого из них, разработать инструкции или методические указания, подобрать учебную, справочную, методическую и научную литературу.

4.3. В комплексе методов, методических средств, соответствующих целям и задачам обучения, особенностям содержания предмета, максимально возможному проявлению личностного начала в учебном процессе, выделяют ряд основных групп:

1) методы, обеспечивающие обновление, расширение и углубление теоретических знаний бакалавров;

2) методы, обеспечивающие самовыражение личности бакалавра, формирующие у него потребности в самообразовании и самосовершенствовании;

3) методы, обеспечивающие развитие профессиональных качеств выпускников по направлениям: 38.03.02 «Менеджмент»; 38.03.03 «Управление персоналом»;

4) методы, связанные со способностью к быстрому и результативному принятию решения;

5) аналитические методы, позволяющие использовать теоретические знания в качестве методической основы для оценки и использования в конкретной ситуации.

## **5. Виды и формы самостоятельной работы**

### **5.1. Виды самостоятельной работы студентов бакалавриата:**

1. Конспектирование.

2. Реферирование литературы.
3. Аннотирование книг, статей.
4. Выполнение заданий поисково-исследовательского характера.
5. Углубленный анализ научно-методической литературы.
6. Работа на лекции: составление или слежение за планом чтения лекции, проработка конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.
7. Участие в работе научного семинара: подготовка конспектов выступлений на семинаре, рефератов, выполнение заданий.
8. Участие в подготовке альбомов, схем, таблиц, презентаций.
9. Учебно-исследовательская и научно-исследовательская работа студента при выполнении самостоятельной, курсовой и выпускной квалификационной работ.
10. Выполнение заданий по наблюдению и сбору материалов в процессе практики.

### **5.2. Моделирование самостоятельной работы обучающихся:**

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, тезисы по теме.
4. Упражнения, решение задач.
5. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
6. Приобретенные умения и навыки.
7. Составление вопросов по содержанию лекции.

### **5.3. Дифференциация заданий:**

- ✓ *Обзор литературы; подбор литературы для научной работы;*
- ✓ *Решение задач, ситуаций;*
- ✓ *Научная работа бакалавра (написание статей в рамках научных интересов).*

### **5.4. Этапы и приемы СРС:**

1. подбор рекомендуемой литературы
2. знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме.
3. определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу.
4. составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии.

### **5.5. Комплекс средств обучения при самостоятельной работе :**

- ✓ *обзорный конспект лекций, вопросы лекции*
- ✓ *тесты (контрольные задания) и др.*

## **6. Функции, методы и формы контроля самостоятельной работы**

**6.1. Функции:** Управляющая функция методического указания реализуется в текстовом выделении основных положений учебного материала, наличии структурно логических схем, актуализируется при переходе к активным формам обучения, способствующим развитию у

обучающихся навыков самостоятельной работы; организационная функция преподавателя представляется в обеспечении бакалавров индивидуальными собеседованиями, планами практических занятий.

**6.2. Методы контроля:** Проведение индивидуальных консультаций по изучаемым темам; использование в учебном процессе ситуационных задач, применение которых определяет необходимость поиска студентами своей точки зрения по многофакторным проблемам, заинтересованное и активное получение дополнительной информации для аргументации своих выводов и решений; оценка участия бакалавров в олимпиадах, конкурсах, выставках, конференциях и других проявлениях активного изучения дисциплины; вынесение самостоятельно изученного материала на рубежный и итоговый контроль, сдача контрольных нормативов.

**6.3. Формы контроля:**

- ✓ *текущее собеседование и контроль;*
- ✓ *рецензирование, оценка, коррективы самостоятельной работы бакалавров;*
- ✓ *дискуссия;*
- ✓ *подведение итогов и т. д.*

**7. Методические рекомендации преподавателям к организации самостоятельной работы обучающихся:**

1. Не перегружать студентов творческими заданиями.
2. Давать студентам четкий и полный инструктаж:
  - ✓ *цель задания;*
  - ✓ *условия выполнения;*
  - ✓ *объем;*
  - ✓ *сроки;*
  - ✓ *образец оформления.*
3. Осуществлять текущий контроль и учет.
4. Оценить, дать рецензию на работу, обобщить уровень усвоения навыков самостоятельной, творческой работы.
5. Использовать следующие формы:
  - ✓ *выборочная проверка;*
  - ✓ *разработка тем и проверка;*
  - ✓ *образцы аннотации и оценка;*
  - ✓ *разработка заданий, создание поисковых ситуаций, спецсеминар;*
  - ✓ *собеседование по проработанной литературе, составление плана дальнейшей работы.*
6. В лекциях ставить вопросы для самостоятельной работы обучающихся, дать указания на источник ответа в литературе.
7. В ходе лекции возможны так называемые «вкрапления» - выступления, сообщения студентов по отдельным вопросам плана.



Примечание:

1. На заочном отделении на самостоятельное изучение целесообразно выносить тему и проводить по ней контроль.

2. На первом курсе следует организовать методический семинар, обучая студентов методам и приёмам самостоятельной работы.

### **8. Внеаудиторная самостоятельная работа**

Комплексное изучение студентами основного содержания дисциплины предполагает, в первую очередь, овладение материалами лекций, учебников и учебных пособий, творческую работу в ходе проведения практических и интерактивных занятий, а также целенаправленную, систематическую деятельность по самостоятельному закреплению, углублению и расширению знаний данной дисциплины. В виду того, что в рамках дисциплины поднимается и исследуется целый ряд проблемных вопросов, порой противоречиво трактуемых в различных источниках, то самостоятельной работе должно уделяться особое значение. В ходе самостоятельной работы студенту необходимо ознакомиться с различными точками зрения на изучаемые проблемы, критически их осмыслить и сформировать собственное представление о проблемном поле теории организации.

Для изучения дисциплины предлагаются следующие виды самостоятельной работы:

1. Поиск необходимой литературы и электронных источников информации по изучаемой теме;
2. Изучение рекомендуемой литературы и лекционного материала;
3. Составление конспектов по отдельным темам;
4. Написание эссе;
5. Подготовка доклада по проблемным вопросам;
6. Подготовка презентаций по проблемным вопросам в подгруппах;
7. Составление подборок публикаций по конкретным проблемам;
8. Анализ конкретных публикаций, предложенных преподавателем в рамках отдельных тем;
9. Анализ публикаций, отобранных студентами в рамках определенной проблемы дисциплины, и подготовка рецензии на публикацию;
10. Подготовка к экзамену.

Самостоятельная работа преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные студентами в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно-методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучающихся, их креативные качества, формирование общекультурных и профессиональных компетенций.

Изучение основной и дополнительной литературы является наиболее распространённой формой самостоятельной работы студентов в процессе изучения дисциплины «Межкультурные коммуникации» и применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде короткого конспекта основных положений той или иной работы фиксируются в *рабочей тетради или конспектах лекций*, наличие которой у студента обязательно.

Одной из форм самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Межкультурные коммуникации» является подготовка устных выступлений. Целями устных выступлений являются:

- формирование умения грамотно осуществлять выбор литературы и первоисточников по теме сообщения и доклада;
- анализ наиболее важных результатов концептуальных научных исследований по выбранной теме;

- структурированная и логичная подача / презентация материала;
- осуществление взаимодействия с преподавателем и студентами при последующем обсуждении сообщения или доклада.

Подготовка устного выступления включает в себя следующие этапы:

1. Определение темы и примерного плана выступления;
2. Работа с рекомендуемой литературой по теме выступления;
3. Выделение наиболее важных и проблемных аспектов исследуемого вопроса;
4. Предложение возможных путей интерпретации проблем, затронутых в сообщении или докладе;
5. Выработка целостного текста устного выступления.

Кроме того, при выступлении возможно использование наглядных материалов, например, таблиц, иллюстраций, схем. Оптимальным методом завершения устного сообщения или доклада была бы дискуссия с аудиторией по теме выступления.

При устном выступлении студенту следует придерживаться регламента, т.е. соблюдать указанное преподавателем время выступления. Как правило, продолжительность выступления с докладом на занятии не превышает 10 – 15 минут. Далее, целесообразно перед началом презентации материала уточнить форму и порядок ответов на вопросы аудитории, т.е. предусмотреть такую возможность по ходу выступления либо по его окончании.

Наиболее распространенной формой самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Межкультурные коммуникации» является:

- А) Написания доклада для подготовки к опросу;
- Б) выполнение конкретных заданий;

#### ***А) написание доклада.***

Цель самостоятельных занятий, проводимых по данной форме, заключается в выработке у студентов навыков регулярной работы с научными периодическими изданиями, умения применять на практике методологии системного анализа, умения критически оценивать научные публикации, формировать собственную точку зрения по проблемным научным вопросам и аргументированно ее обосновывать, развивать культуру научной дискуссии, приобретать навыки и развивать интерес к научной работе.

Преподаватель предлагает студентам самостоятельно найти тему, относящуюся к содержанию дисциплины «Межкультурные коммуникации».

Выбранную тему студент показывает преподавателю, который подтверждает ее соответствие дисциплине «Межкультурные коммуникации». При этом преподаватель ведет учет выбранных студентами тем, чтобы количество одинаковых тем в группе не превышало двух.

После согласования выбранных тем преподаватель устанавливает время готовности каждому студенту выступить на семинарском занятии с собственной презентацией и докладом. Если встречаются две одинаковые темы у студентов одной группы, то лучше их обсуждение проводить на одном семинарском занятии, чтобы сравнить два доклада разных студентов. Это создаст более благоприятную почву для обсуждения и дискуссии. Студент готовит доклад самостоятельно, не согласовывая ее содержание с преподавателем. Вместе с этим, студент имеет право получить соответствующую консультацию у преподавателя в соответствии с графиком консультаций. В процессе консультаций преподаватель дает разъяснения студенту, не навязывая свою точку зрения по оценке материала публикации.

**Доклад** – это первый этап любой научно-исследовательской работы. Место доклада в учебном процессе высшей школы определяется его своеобразным первичным этапом перед рефератом, контрольными работами и курсовыми.

Цель доклада – привить студентам навыки самостоятельного поиска информации по определенной проблеме, он должен выработать у студентов умение работать с литературой, выявлять основную мысль, умение оформлять работу. Доклад в отличие от реферата, курсовой работы пишется на основе учебников, учебно-методических пособий, монографий, научных статей и не предполагает проработку источников (как, например, в курсовых и дипломных работах).

#### **Рекомендуемая структура доклада:**

- Актуальность темы по мнению студента;
- Проблема
- последовательность и логика изложения;
- язык работы;
- доступность понимания;
- кому адресована публикация;
- какие результаты получены автором доклада и насколько они обоснованы;

Такая активная форма проведения самостоятельной работы способствует не механическому запоминанию материала, а проникновению в смысл проблем самоорганизации личности. Студент должен научиться фильтровать релевантную информацию, имеющую научную и практическую ценность, от банальных рассуждений. Это важно для правильного становления менталитета современного обладателя степени бакалавра, ориентированного на постоянный поиск нестандартных решений в неопределенных условиях.

### **Б). Выполнение заданий рабочей программы**

Анализ заданий рабочей программы решает следующие **задачи образовательного процесса**:

- формируют и развивают умение применять изученные методы к сложным и запутанным ситуациям, которые составляют основу личной самоорганизации;
- закрепляют навыки преодоления неопределенности;
- развитие навыков управления временем, так как на выполнение заданий обычно отводится ограниченное количество времени;
- развитие навыков устных и письменных презентаций;

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

38.03.02 «Менеджмент»

<b>Код и наименование реализуемой компетенции</b>	<b>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций</b>
<p>ОК - 5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p><b>Знать:</b> основные характеристики этнических, конфессиональных и культурных различий; основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой на основе выстраивания межкультурных коммуникаций; <b>Уметь:</b> формировать план исследований удовлетворенности работой с учетом культурных различий; <b>Владеть:</b> инструментами и способами выявления удовлетворенности с учетом межкультурных различий.</p>
<p>ПК – 12 умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных</p>	<p><b>Знать:</b> основные правила этики и делового общения; системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом. <b>Уметь:</b> организовывать деловые коммуникации с учетом ментальности персонала <b>Владеть:</b> приемами национального ведения бизнеса; невербальной информацией в межкультурном взаимодействии</p>

на развитие организации (предприятия, органа государственной власти)	
--	--

38.03.03 «Управление персоналом»

<b>Код и наименование реализуемой компетенции</b>	<b>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций</b>
<p align="center"><b>ПК-23</b></p> <p>знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>	<p><b>Знать:</b> основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой на основе выстраивания межкультурных коммуникаций;</p> <p><b>Уметь:</b> формировать план исследований удовлетворенности работой;</p> <p><b>Владеть:</b> способами выявления удовлетворенности с учетом межкультурных различий.</p>

## 9. Некоторые рекомендации по отдельным темам дисциплины

### Тема 1. 1. Понятие культуры и межкультурной коммуникации

*Форма проведения занятия: семинар, обсуждение кейсов.*

Понятие межкультурной коммуникации

*Вопросы для обсуждения по теме:* Роль коммуникаций в постиндустриальном обществе. Проблема определения понятия культура. Национальные культурные стереотипы. Понятие культурного шока. Этапы и значение культурного шока. Доминирующие культурные группы в постиндустриальном обществе. Основные элементы культуры. Основное содержание принципа равенства культур. Многообразие и взаимосвязь культур. Культурная картина мира. Культурная компетенция. Основные виды культурных ценностей.

*Задание:* Подготовить сообщение по ретроспективе взглядов на доминирующие культуры. Проанализировать нижеприведенный кейс 1.

#### **Кейс 1. Случай из практики Electronic Arts**

Индустрия видеоигр – очень серьезный бизнес. На протяжении двух лет подряд доходы от продажи компьютерных и видеоигр превышают сборы от продажи билетов в кино. И в этой отрасли, потребители в которой чрезвычайно требовательны и непостоянны, а конкуренция очень жестокая, процветает одна компания, *Electronic Arts (EA)*. Она по праву считается компанией «номер один» среди издателей видеоигр в США, и основан ее успех на новаторстве. Ее ассортимент включает более чем 100 известнейших названий, таких как *Def Jam Vendetta*, *Medal of Honor Frontline*, *Madden NFL 2003*, *SimCity 4*, *The Lord of the Ring: The Towers*, и *Harry Potter and the Sorcerer Stown* – невероятно популярная игра, которая в 2002 году принесла компании 12% объема продаж. начиная с 1998 года компания создала около 50 бестселлеров (было продано больше миллиона экземпляров каждого из них). Самым удачным оказался отчетный 2002 год. Прибыль составила 1,7 млрд. долл. (на 30% выше, чем в 2001 года), а чистый доход достиг 212%.

Кроме того, EA вышла на двадцать первое место в списке Fortune компаний, в которых лучше всего работать. «EA – это больше чем преуспевающая компания, работающая в шикарной отрасли. Это модель успешного менеджмента для компаний, работающих в любой сфере».

Учитывая такие внушительные достижения, вы, по всей вероятности, подумаете, что сотрудники EA далеки от того, чтобы испытывать беспокойство или стресс. Но истина в том, что именно трудовая паранойя служит основой ее успеха. статус ведущей в отрасли компании требует от нее выпускать новый продукт не реже раза в 12-36 месяцев, а затраты на разработку составляют от 5 до 10 млн. долл. Это серьезный инвестиционный риск, который сдерживается благодаря исключительной способности компании в новаторству. президент и главный производственный менеджер Джон Ричителло утверждает: «Забытым аспектом креативности я считаю определенный порядок». Самыми трудными задачами, которые EA решает постоянно, стали «определение правильной идеи, формирование наилучшей команды разработчиков, решение неизбежных технических проблем, создание игры, в которую люди захотят играть, выполнение всех работ в соответствии с графиком, вывод продукта на рынок в нужное время и умение сделать его хитом на невероятно загруженном рынке». Как же EA удается все это? все начинается с идеи. Дизайнеры стараются определить креативное ядро игры – то, что они называют «креативным X», - чтобы понять, о чем она будет. Затем необходимо определить потребителей. С помощью исследований в фокусных группах EA определяет основные пожелания публики, что ей нравится, а что – нет. Затем сотрудники начинают обмениваться самыми эффективными практическими методиками и технологиями через внутреннюю электронную библиотеку компании. Вот что рассказал один из работников: «Если кто-то создает красивый меч или траву в одной игре, то эта трава непременно скоро появится в другой игре». Затем следует этап разработки следующего поколения креативных лидеров. В компании постоянно реализуется программа «новых лидеров», благодаря которой люди могут приобретать опыт за пределами своих подразделений. Большое значение имеет также такая область, как исследование конкурентов. Сотрудников поощряют как можно лучше знать отличительные характеристики их продуктов. И наконец, огромная роль отводится менеджменту проектов. Ричителло говорил: «Если вы работаете над игрой и не заканчиваете ее срок, у вас мало шансов долго проработать в нашей компании». Благодаря тому, что креативность стала неотъемлемым элементом компании, нельзя не заметить, с какой страстью и пылом работают ее дизайнеры. Почти все сотрудники EA буквально выросли на видеоиграх. Они обожают свою работу и постоянно ищут и предлагают новые, творческие трудные задачи не только для ассов видеоигр, но и для простых игроков. Конечно, необходимость постоянно выпускать хиты должна, по сути, привести к сильному напряжению и стрессам персонала. Но к EA это не относится. Иногда программисты тратят целые дни, работая над эпизодом, который займет в игре секунды. Но дисциплина, преданность делу и новаторство – это именно то, что привело компанию к успеху.

#### Вопросы

1. Как по-вашему, среда в EA напоминает скорее бурную реку или спокойное море? Объясните свой ответ. Какие внешние и внутренние факторы формируют потребность компании в постоянных переменах?

2. Опишите, как в EA стимулируется новаторство.

3. Опишите упорядоченный подход EA к новаторству. Что вы о нем думаете? Объясните.

4. Чему могут научиться другие организации на опыте EA в сфере внедрения перемен и стимулирования новаторства?

## Тема 2. Типология и классификация культур

*Форма проведения занятия: семинар, обсуждение кейсов*

Организационная культура: субстанциональный аспект. Организационная культура как синергетический параметр порядка. Типология организационных культур. Феномен российской организационной культуры и ее роль в развитии рыночной России.

*Вопросы для обсуждения по теме:* Культура как объективно-субъективное явление в современном обществе. Основные субъекты социокультурного процесса. Тип лидерства и вид организационной культуры в контексте эффективности организации. Нравственность, религия и идеология в общественном сознании русского человека. Лидерство в интернациональных компаниях. Формирование атмосферы и культуры доверия. Обеспечение этического лидерства. Культура как объективно-субъективное явление в современном обществе. Основные субъекты социокультурного процесса. Типология Хофстеде. Типология Льюиса

*Задание:* Собрать информацию, пользуясь ресурсами Интернета, об отличительных особенностях поведения представителей разных стран.

### **Тема 3. Образы и стереотипы в межкультурной коммуникации в международном культурном обмен**

*Форма проведения занятия: обсуждение лекционного материала, кейсов.*

Модели мотивации сотрудников в разных культурах. Специфика командной работы в разных культурах. Генезис корпоративной культуры в социокультурном контексте.

*Вопросы для обсуждения по теме:* Кросс-культурные конфликты в деловой среде – причины, разновидности и способы разрешения. Специфика юмора в разных культурах. Общекультурные коммуникативные особенности разных культурных групп. Особенности этикета дарения в разных странах. Гастрономический этикет в кросс-культурном пространстве

*Задание:* Собрать материал из периодической печати, подтверждающий наличие культурных различий в подходах к менеджменту. Провести сравнительный анализ сказок разных культурных групп.

Проанализировать нижеприведенный кейс.

Кейс 2.

#### **«Социальная ответственность бизнеса и этика менеджмента»**

Представьте, что вы заказали новый матрас и ожидаете его доставки. Если вы живете в Кифиции, пригороде Афин, Греция, и если этот матрас был изготовлен компанией Сосо-Мат, его могут доставить вам либо на грузовике, либо на повозке, запряженной лошадью, - в зависимости от того, какой способ более экономичен. Вам может показаться удивительным, что современная преуспевающая компания пользуется гужевым транспортом, но вице-президент и один из основателей Сосо-Мат Пол Эфморфидис утверждает, что его компания использует любые технологии - как старые, так и новые, - если они помогают ей жить в соответствии с принятыми в ней ценностями.

Сосо-Мат производит матрасы с 1989 года, когда Пол и его брат Майкл изобрели матрас из кокосового волокна и натурального латекса и основали компанию. С этого времени бизнес успешно растет и развивается. Однако Пол говорит: «Хотя мы и весьма преуспеваем в экономическом плане, больше всего мы гордимся своими этическими ценностями. По сути, главное, что мы стараемся делать, это продавать свои идеи». Речь идет об идеях, основанных на неизменном стремлении компании к социальной ответственности бизнеса.

В производственном процессе Сосо-Мат практически отсутствуют производственные отходы. Так, например, оставшаяся набивка идет на изготовление

старомодных тряпичных кукол, а отходы латекса измельчаются и идут на набивку подушек. Кроме того, Пол делает упор на то, что используемое в производстве сырье должно быть экологически рациональным. Так, в компании используют только хлопчатобумажные нитки, а не синтетические, а в качестве набивки применяются также водоросли и конский волос. Кроме экологической направленности бизнеса в компании также очень большое значение придается участию работников в управлении фирмой и в ее жизни вообще. Работники Сосо-Mat получают премии (до 40% основной зарплаты) за посещение семинаров по менеджменту и за участие в спортивных и других корпоративных мероприятиях. Сосо-Mat также активно относится к проблеме найма многообразного персонала. Например, на фабрике в Ксанти работают люди 15 разных национальностей.

Благодаря своему подходу, основанному на социальной ответственности, компания была неоднократно отмечена греческим Министерством развития и Европейским Союзом. Кроме того, используемые в ней практические методики были отмечены золотой медалью по результатам программы Исследований, бизнеса и окружающей среды Кэмбриджского университета.

Поставьте себя на место Пола. Поскольку в его планах намечен выход на новые модели производства мебели, не будет ли разумным с его стороны и с точки зрения долговременной перспективы несколько снизить уровень социальной ответственности своей компании и больше сосредоточиться на прибыли?

Как вы поступили бы в такой ситуации?

Есть ли особенности решения аналогичной ситуации в российском бизнесе?

#### **Тема 4. Международные организации и их роль в развитии культурного обмена**

*Форма проведения занятия: обсуждение лекционного материала, кейсы*

Международное культурное сотрудничество: необходимость и возможность в современном мире. Основные направления и формы культурного обмена и межкультурной коммуникации.

*Вопросы для обсуждения по теме:* Международные коммуникации в образовательной и научной среде. Роль коммуникаций в студенческой мобильности. Международные кинематографические связи. Международные связи в области образования. Международные научные программы. Международные научные премии. Какова роль фондов и общественных организаций в научном и образовательном обмене?

*Задание:* Проанализировать действующие на сегодняшний день программы студенческого обмена.

#### **Работаем сообща.**

#### **Упражнение на развитие навыков командной работы**

Несомненно, вам в жизни уже неоднократно приходилось сталкиваться с дилеммами этического характера: в школе, в обществе и даже на работе. Разбейтесь на группы по три-пять человек. Выберите студента, который будет представлять вашу группу перед аудиторией. Теперь пусть каждый член группы подумает о том, с какими неэтичными действиями он сталкивался в различных организациях.

Выбрав примеры сомнительного с точки зрения этики поведения, в своей группе определите три важных критерия, подходящих для того, чтобы как можно правильнее определить, считать ли этичным то или иное действие или решение. Внимательно подумайте об этих критериях, как с их помощью можно четко отделить этичные действия от неэтичных. Запишите выбранные критерии. Используйте их для оценки примеров неэтичного поведения, описанных членами вашей группы.

Спикер вашей группы должен описать несколько случаев неэтичного поведения со стороны представителей других культур, свидетелями которых стали члены вашей группы; перечислить выбранные вами критерии для разграничения этических и неэтичных поступков и рассказать, как вы использовали эти критерии для оценки этих конкретных ситуаций.

### **10. Общие вопросы для обсуждения и саморазвития**

1. В чем состоит отличие понятия «культура» от понятия «цивилизация»?
2. Как связаны между собой мультикультурализм и межкультурная компетентность?
3. В чем состоит актуальность культуры сегодня?
4. Что такое традиция, обычай и норма в культуре?
5. Что такое ценность (дорогая вещь; нравственный идеал; то, без чего культура является ущербной)?
6. Как Вы понимаете термин «идентичность» и какие ее формы присущи лично Вам?
7. Какие функции выполняет культура в жизни человека?
8. Как сочетаются в современной русской культуре традиции и новации?
9. Можно ли говорить о речи как о форме поведения?
10. Что общего между вербальным и невербальным языком?
11. Как социальное устройство влияет на межкультурное общение?
12. Что необходимо учитывать при подготовке деловых встреч на международном уровне?
13. Вспомните известные Вам культурные нормы и покажите их действие.
14. Можете ли Вы привести примеры культурной диффузии от русской культуры к другим культурам?
15. Что такое межкультурная коммуникация и чем она отличается от межличностной?
16. С какими теориями межкультурной коммуникации Вы знакомы? Какие аспекты межкультурной коммуникации они затрагивают?
17. Дайте определения основных принципов межкультурного общения.
18. В каких формах может протекать межличностное общение?
19. Зачем человеку осознавать культурные различия? Какую роль это играет в освоении чужой культуры?
20. Возможна ли единая мировая культура без национальных различий?
21. Охарактеризуйте общечеловеческие нормы поведения людей.
22. Каковы основные причины возникновения конфликтов в процессе межкультурной коммуникации?
23. В чем специфика межгосударственных культурных контактов?



24. Какова роль посреднической деятельности в межкультурной коммуникации в управленческой сфере?
25. Справедливо ли утверждение, что невербально закодированная культурная информация большей частью универсальна, а вербально закодированная культурная информация полностью специфична, уникальна для каждой культуры?
26. Вы согласны с тем, что национальный характер существует? Как соотносится приведенное суждение с утверждением, что характеры у людей практически не повторяются? Правомерно ли говорить тогда о национальном характере? Обоснуйте и проиллюстрируйте Вашу точку зрения.
27. Какое место занимает национальный характер в картине мира, если пользоваться обеими категориями при сопоставлении культур и/или изучении межкультурной коммуникации?

## 11. ТЕСТЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

### 1. Организационная культура – это ...

А. «набор приемов и правил решения проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции работников, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою актуальность в настоящем. Эти правила и приемы отправной момент в выборе сотрудниками приемлемого способа действия, анализа и принятия решений»,

Б. отрасль социальной сферы экономики, включающая музеи, театры, кино, художественное творчество, разные виды культурно-образовательной деятельности, искусства,

В. одна из важных составляющих общего управления предприятием;

Г. расположение человека к своей работе, приятное, позитивное эмоциональное состояние, проистекающее из оценки или опыта своей работы;

### 2. Особенностью организационной культуры в России является:

А. преобладание политических целей над экономическими,

Б. вера в официальную информацию и подозрительное отношение к слухам,

В. следование законам,

Г. принижение значимости личных связей в труде и коррупции

### 3. Планирование на общих принципах характерно для представителей:

А. моноактивной культуры;

Б. реактивной культуры;

В. полиактивной культуры;

Г. верно А), Б), В).

### 4. Выполнение параллельно нескольких задач характерно для представителей:

А. моноактивной культуры;

Б. реактивной культуры;

В. полиактивной культуры;

Г. верно А), Б), В).

### 5. Никогда не перебивают партнёров в процессе переговоров представители:

А. моноактивных культур;

Б. реактивных культур;

В. полиактивных культур;

Г. реактивных и полиактивных культур

**6. По отношению к коррективам сторонниками небольших коррективов, эволюций, изменений являются представители:**

А. моноактивной культуры;

Б. реактивной культуры;

В. полиактивной культуры;

Г. верно А), Б), В).

**7. Вовлечённость в несколько дел одновременно характерна для:**

А. монохромных культур;

Б. полихромных культур;

В. низкоконтекстных культур;

Г. высококонтекстных культур.

**8. Приобретение специальных знаний на рабочем месте характерно, прежде всего, для:**

А. Японии;

Б. Германии;

В. США;

Г. Франции.

**9. Для представителей монохронных культур характерно:**

А. ориентация человека на работу и карьеру;

Б. часто и быстро меняющиеся планы;

В. человек делает несколько дел одновременно;

Г. тенденция к установлению долгосрочных контактов.

**10. Ваш деловой партнер принадлежит к моноактивной культуре, если он характеризуется тем, что**

А. в споре опирается на логику, редко перебивает,

Б. избегает конфронтации, никогда не перебивает,

В. в споре эмоционален, часто перебивает;

Г. активно дискутирует.

**11. Если в конфликтной ситуации действия обвиняемого рассматриваются с точки зрения установленных норм или в рамках определённой ситуации, то речь идёт о:**

А. высококонтекстной культуре;

Б. низкоконтекстной культуре

В. традиционной культуре;

Г. развитой культуре

**12. Для представителей полихронных культур характерно:**

А. концентрация на работе;

Б. строгое выполнение плана;

В. часто и просто осуществляемые краткосрочные контакты;

Г. делает несколько дел одновременно.

**13. Реакция на столкновение с иной культурной реальностью, на конфликт между привычными ценностями, нормами, языком и новой средой:**

А. медовый месяц

Б. культурный шок

В. адаптация или бегство

Г. нулевой этап

**14. Наука, занимающаяся невербальной коммуникацией, обозначает поведение в пространстве, значение дистанции между собеседниками:**

А. Кинестика

Б. Такесика

В. Хронетика

Г. Проксемика

**15. В Юго-Восточной Азии текст делового письма:**

- А. начинается с требования или делового предложения  
Б. *Заканчивается требованием или деловым предложением*
- 16. Во Франции в 1920 г. государственные органы официально ввели в университетах изучение дисциплины лингвострановедение, дословно переводившаяся как:**
- А. Государственная цивилизация  
Б. культурная цивилизация  
В. *национальная цивилизация*
- 17. Российская модель менеджмента стремится к ... модели.**
- А. американской  
Б. *европейской*  
В. японской  
Г. смешанной
- 18. Основой формирования управленческой культуры служит:**
- А. *Субъективная культура.*  
Б. Контркультура.  
С. Субкультура.  
Д. Объективная культура.
- 19. Для развития организации необходима:**
- А. *Изменчивая культура.*  
Б. Традиционная и модернизированная культура.  
С. Подвижная культура.  
Д. Специфическая культура.
- 20. Основателем культуры является:**
- А. Человек.  
Б. *Коллектив.*  
С. Государство.  
Д. Семья.
- 21. Современная типология организационной культуры:**
- А. *Клановая, иерархическая, рыночная, адхократическая.*  
Б. Плановая, командная, рыночная, бюрократическая.  
С. Клановая, командная, рыночная, адхократическая.  
Д. Клановая, бюрократическая, командная, адхократическая
- 22. Неприятные ощущения и эмоции при вхождении в чужую культуру называется:**
- А. культурной утомляемостью  
Б. *культурным шоком*  
В. этноцентризмом
- 23. Целью межкультурного обучения является:**
- А. *Формирование межкультурной компетентности*  
Б. Культурная ассимиляция  
В. Отказ от собственной культуры
- 24. Первоначально межкультурная коммуникация как дисциплина зародилась:**
- А. в России  
Б. *во Франции*  
В. в США
- 25. Символы в межкультурной коммуникации:**
- А. *это условные знаки, обозначающие какие-то предметы, процессы, явления*  
Б. это информация в исходном виде, которую автор хочет передать получателю, идея.  
В. это желание вступить в общение с другими людьми  
Г. нет правильного ответа
- 26. Когда японские рабочие начинают свой рабочий день с того, что поют гимн компании, это является примером:**

- А. Символа
- В. Мифа
- С. Ритуала
- Д. Базовых допущений

## 12. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Основные элементы культуры.
2. Основное содержание принципа равенства культур
3. Многообразие и взаимосвязь культур.
4. Культурная картина мира.
5. Культурная компетенция
6. Основные виды культурных ценностей.
7. Нравственность, религия и идеология в общественном сознании русского человека.
8. Лидерство в интернациональных компаниях.
9. Специфика командной работы в разных культурах.
10. Кросс-культурные конфликты в деловой среде — причины, разновидности и способы разрешения.
11. Общекультурные коммуникативные особенности разных культурных групп.
12. Специфика юмора в разных культурах.
13. Международные научные программы
14. Международные научные премии
15. Специфика поведения и деятельности представителей разных культурных групп.

### Перечень рекомендуемой литературы по дисциплине «Межкультурные коммуникации»

#### а) основная литература

1. Боголюбова, Н. М. Межкультурная коммуникация в 2 ч. Часть 1 : учебник для академического бакалавриата / Н. М. Боголюбова, Ю. В. Николаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 253 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01744-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433477>
2. Боголюбова, Н. М. Межкультурная коммуникация в 2 ч. Часть 2 : учебник для академического бакалавриата / Н. М. Боголюбова, Ю. В. Николаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 263 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01861-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/434283>

#### б) дополнительная

1. Таратухина, Ю. В. Межкультурная коммуникация. Семиотический подход : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Таратухина, Л. А. Цыганова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 199 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08259-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/424712>
2. Теория межкультурной коммуникации : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под редакцией Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 265 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00365-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/436471>

#### учебно-методическая литература

1. Методическое пособие для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

**б) Программное обеспечение:**

- 1.«1С: Предприятие 8»;
- 2.Statistica Academic for Windows\$
- 3.Комплект ПО «Универсал» («Финансовый анализ + Оценка бизнеса», «Инвестиционный анализ», «Бюджет», «Оценка недвижимости»);
- 4.Компьютерная деловая игра «БИЗНЕС-КУРС: Корпорация Плюс. Версия 4»;
- 5.Windows;Office\$
- 6.МойОфис Стандартный;
- 7.Антиплагиат.ВУЗ

**в) Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы:**

1. Электронно-библиотечные системы:
  - 1.1. IPRbooks [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система / группа компаний Ай Пи Эр Медиа. - Электрон. дан. - Саратов , [2019]. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>.
  - 1.2. ЮРАЙТ [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система / ООО Электронное издательство ЮРАЙТ. - Электрон. дан. – Москва, [2019]. - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
  - 1.3. Консультант студента [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система / ООО Политехресурс. - Электрон. дан. – Москва, [2019]. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.html>.
  - 1.4. Лань [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система / ООО ЭБС Лань. - Электрон. дан. –С.-Петербург, [2019]. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.htmlhttps://e.lanbook.com>.
  - 1.5. Znanium.com[Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система / ООО Знаниум. - Электрон. дан. – Москва, [2019]. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.htmlhttp://znanium.com>.
2. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справочная правовая система. /Компания «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва :КонсультантПлюс, [2019].
3. База данных периодических изданий[Электронный ресурс] : электронныежурналы / ООО ИВИС. - Электрон. дан. - Москва, [2019]. - Режим доступа: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12>.
4. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]: электронная библиотека. - Электрон. дан. – Москва, [2019]. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.htmlhttps://нэб.рф>.
5. Электронная библиотека диссертаций РГБ [Электронный ресурс]: электронная библиотека / ФГБУ РГБ. - Электрон. дан. – Москва, [2019]. - Режим доступа: <https://dvs.rsl.ruhttp://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.htmlhttps://e.lanbook.com/>.
6. Федеральные информационно-образовательные порталы:
  - 6.1. Информационная система [Единое окно доступа к образовательным ресурсам](http://window.edu.ru).Режим доступа: <http://window.edu.ru>
  - 6.2. <https://e.lanbook.com/> Федеральный портал [Российское образование](http://www.edu.ru). Режим доступа: <http://www.edu.ru>
7. Образовательные ресурсы УлГУ:
  - 7.1. Электронная библиотека УлГУ. Режим доступа : <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>
  - 7.2. Образовательный портал УлГУ. Режим доступа : <http://edu.ulsu.ru>