

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени И.Т. ТРУБИЛИНА»

Экономический факультет
Управления и маркетинга



УТВЕРЖДЕНО
Декан
Тюпаков К.Э.
18.05.2026

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки: Управление бизнесом

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Формы обучения: очная, заочная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: Очная форма обучения – 2 года
Заочная форма обучения – 2 года 6 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.
в академических часах: 108 ак.ч.

Разработчики:

Доцент, кафедра управления и маркетинга Тубалец А.А.

Доцент, кафедра управления и маркетинга Черепухин Т.Ю.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 952, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист в сфере закупок", утвержден приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н; "Экономист предприятия", утвержден приказом Минтруда России от 30.03.2021 № 161н; "Бизнес-аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 22.11.2023 № 821н; "Маркетолог", утвержден приказом Минтруда России от 08.11.2023 № 790н; "Специалист по управлению рисками", утвержден приказом Минтруда России от 18.04.2025 № 264н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Управления и маркетинга	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Толмачев А.В.	Согласовано	12.05.2026, № 10
2	Управления и маркетинга	Руководитель образовательной программы	Толмачев А.В.	Согласовано	12.05.2026, № 10

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование целостного представления о сущности управления в условиях растущей сложности внешней среды, межкультурного взаимодействия, о природе деловой культуры, ее связи с основными константами и переменными культуры, ее влиянии на модель управления; развитие представлений о существующих различиях в организации экономической жизни и деловом поведении, а также о формах и методах управления персоналом компаний, организаций, проектов.

Задачи изучения дисциплины:

- изучить основные факторы и векторы кросс-культурных различий, формы и методы конкурентной борьбы на международных рынках;;
- приобрести знания об основных типах деловых культур и национальные модели менеджмента;;
- изучить национально-культурные особенности стран мира и влияния на них глобализации;;
- приобрести практические навыки менеджмента в поликультурном бизнесе;;
- овладеть основами методов кросс-культурного взаимодействия..

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-4.1 Демонстрирует интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей т.д.)

Знать:

УК-4.1/Зн1 Интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.)

Уметь:

УК-4.1/Ум1 Демонстрировать интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.)

Владеть:

УК-4.1/Нв1 Способностью интегративного умения, необходимого для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.)

УК-4.2 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные

Знать:

УК-4.2/Зн1 Результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные

Уметь:

УК-4.2/Ум1 Представлять результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные

Владеть:

УК-4.2/Нв1 Способностью представлять результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные

УК-4.3 Демонстрирует интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях

Знать:

УК-4.3/Зн1 Интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях

Уметь:

УК-4.3/Ум1 Демонстрировать интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях

Владеть:

УК-4.3/Нв1 Способностью интегративного умения, необходимого для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях

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

УК-5.1 Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

Знать:

УК-5.1/Зн1 Основы поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

Уметь:

УК-5.1/Ум1 Адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

Владеть:

УК-5.1/Нв1 Способностью адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей

УК-5.2 Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

Знать:

УК-5.2/Зн1 Основы создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

Уметь:

УК-5.2/Ум1 Использовать навыки создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

Владеть:

УК-5.2/Нв1 Способностью использовать навыки создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Кросс-культурный менеджмент» относится к обязательной части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 1, Заочная форма обучения - 1.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Первый семестр	108	3	39	1		14	24	69	Зачет
Всего	108	3	39	1		14	24	69	

Заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Первый семестр	108	3	13	1		4	8	95	Зачет
Всего	108	3	13	1		4	8	95	

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие результатам освоения программы

Раздел 1. Введение в кросс-культурный менеджмент.	34		6	12	16	УК-4.1 УК-4.2 УК-4.3
Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики.	12		2	4	6	
Тема 1.2. Понятие, сущность и роль национальной культуры в международном бизнесе.	12		2	4	6	
Тема 1.3. Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий.	10		2	4	4	
Раздел 2. Международные коммуникации.	33		8	12	13	УК-5.1 УК-5.2
Тема 2.1. Коммуникационные барьеры в международном бизнесе	11		4	4	3	
Тема 2.2. Этикет международных переговоров	10		4	4	2	
Тема 2.3. Стратегии преодоления межкультурных различий в коммуникации	8			4	4	
Тема 2.4. Межкультурные конфликты и способы их разрешения	3				3	
Тема 2.5. Кросскультурные исследования и анализ бизнес-коммуникаций	1				1	
Раздел 3. Межкультурное воздействие в разных странах.	35				35	УК-5.1 УК-5.2
Тема 3.1. Особенности межкультурных коммуникаций	2				2	
Тема 3.2. Этнокультурные различия в менеджменте	5				5	
Тема 3.3. Глобализация и кросс-культурный менеджмент	5				5	
Тема 3.4. Влияние культурных ценностей на корпоративную культуру компании	6				6	
Тема 3.5. Проблемы коммуникации и разрешения конфликтов в мультинациональных командах	4				4	
Тема 3.6. Инклюзивный подход в кросс-культурной коммуникации	7				7	
Тема 3.7. Инструменты и технологии кросс-культурного менеджмента	6				6	

Раздел 4. Зачет.	6	1			5	УК-4.1 УК-4.2 УК-4.3
Тема 4.1. Подготовка к промежуточной аттестации.	6	1			5	УК-5.1 УК-5.2
Итого	108	1	14	24	69	

Заочная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соотношенные с результатами освоения программы
Раздел 1. Введение в кросс-культурный менеджмент.	27		4	6	17	УК-4.1 УК-4.2 УК-4.3
Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики.	9		2	2	5	
Тема 1.2. Понятие, сущность и роль национальной культуры в международном бизнесе.	10		2	2	6	
Тема 1.3. Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий.	8			2	6	
Раздел 2. Международные коммуникации.	29			2	27	УК-5.1 УК-5.2
Тема 2.1. Коммуникационные барьеры в международном бизнесе	6			2	4	
Тема 2.2. Этикет международных переговоров	6				6	
Тема 2.3. Стратегии преодоления межкультурных различий в коммуникации	7				7	
Тема 2.4. Межкультурные конфликты и способы их разрешения	5				5	
Тема 2.5. Кросскультурные исследования и анализ бизнес-коммуникаций	5				5	
Раздел 3. Межкультурное воздействие в разных странах.	41				41	УК-5.1 УК-5.2
Тема 3.1. Особенности межкультурных коммуникаций	6				6	

Тема 3.2. Этнокультурные различия в менеджменте	7				7	
Тема 3.3. Глобализация и кросс-культурный менеджмент	4				4	
Тема 3.4. Влияние культурных ценностей на корпоративную культуру компании	5				5	
Тема 3.5. Проблемы коммуникации и разрешения конфликтов в мультинациональных командах	6				6	
Тема 3.6. Инклюзивный подход в кросс-культурной коммуникации	5				5	
Тема 3.7. Инструменты и технологии кросс-культурного менеджмента	8				8	
Раздел 4. Зачет.	11	1			10	УК-4.1 УК-4.2 УК-4.3
Тема 4.1. Подготовка к промежуточной аттестации.	11	1			10	УК-5.1 УК-5.2
Итого	108	1	4	8	95	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Введение в кросс-культурный менеджмент.

(Заочная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 17ч.; Очная: Лекционные занятия - 6ч.; Практические занятия - 12ч.; Самостоятельная работа - 16ч.)

Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики.

(Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 5ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 6ч.)

.

Тема 1.2. Понятие, сущность и роль национальной культуры в международном бизнесе.

(Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 6ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 6ч.)

.

Тема 1.3. Подходы к классификации национальных деловых культур. Параметры культурных различий.

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 4ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 6ч.)

.

Раздел 2. Международные коммуникации.

(Очная: Лекционные занятия - 8ч.; Практические занятия - 12ч.; Самостоятельная работа - 13ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 27ч.)

Тема 2.1. Коммуникационные барьеры в международном бизнесе

(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 3ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 4ч.)

Коммуникативные барьеры. Культурные различия. Межкультурная коммуникация. Барьеры восприятия. Барьеры языка. Барьеры культурных ценностей.

Тема 2.2. Этикет международных переговоров

(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 2ч.; Заочная: Самостоятельная работа - 6ч.)

Особенности делового этикета разных стран. Правила поведения на переговорах. Протокольные мероприятия. Невербальные сигналы и их значение.

Тема 2.3. Стратегии преодоления межкультурных различий в коммуникации

(Очная: Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 4ч.; Заочная: Самостоятельная работа - 7ч.)

Методы адаптации к культурным особенностям партнеров. Стратегии ведения переговоров. Подготовка к международным встречам. Примеры успешных стратегий.

Тема 2.4. Межкультурные конфликты и способы их разрешения

(Заочная: Самостоятельная работа - 5ч.; Очная: Самостоятельная работа - 3ч.)

Причины возникновения конфликтов. Способы предотвращения конфликтов. Методы урегулирования споров. Примеры успешного разрешения конфликтов.

Тема 2.5. Кросскультурные исследования и анализ бизнес-коммуникаций

(Заочная: Самостоятельная работа - 5ч.; Очная: Самостоятельная работа - 1ч.)

Методология кросс-культурного анализа. Применение теорий и моделей в анализе международных коммуникаций. Исследование культурных различий и их влияние на деловое общение.

Раздел 3. Межкультурное воздействие в разных странах.

(Заочная: Самостоятельная работа - 41ч.; Очная: Самостоятельная работа - 35ч.)

Тема 3.1. Особенности межкультурных коммуникаций

(Заочная: Самостоятельная работа - 6ч.; Очная: Самостоятельная работа - 2ч.)

Коммуникативные барьеры между культурами. Специфика невербальной коммуникации. Особенности ведения переговоров в разных странах. Национальные стили управления персоналом.

Тема 3.2. Этнокультурные различия в менеджменте

(Заочная: Самостоятельная работа - 7ч.; Очная: Самостоятельная работа - 5ч.)

Национальные особенности организационной культуры. Менталитет народов и его влияние на управление. Понятие культурной дистанции Гирта Хофстеда. Типология культур Эдгара Шейна.

Тема 3.3. Глобализация и кросс-культурный менеджмент

(Заочная: Самостоятельная работа - 4ч.; Очная: Самостоятельная работа - 5ч.)

Процесс глобализации и его влияние на бизнес. Международные корпорации и их адаптация к разным культурам. Проблемы мультикультурализма в глобальной среде.

*Тема 3.4. Влияние культурных ценностей на корпоративную культуру компании
(Заочная: Самостоятельная работа - 5ч.; Очная: Самостоятельная работа - 6ч.)*

Корпоративные ценности и их роль в формировании культуры организации. Примеры успешных компаний с учетом национальной специфики.

Тема 3.5. Проблемы коммуникации и разрешения конфликтов в мультинациональных командах

(Заочная: Самостоятельная работа - 6ч.; Очная: Самостоятельная работа - 4ч.)

Причины коммуникативных барьеров в мультинациональных коллективах. Способы предотвращения и разрешения конфликтных ситуаций.

Тема 3.6. Инклюзивный подход в кросс-культурной коммуникации

(Заочная: Самостоятельная работа - 5ч.; Очная: Самостоятельная работа - 7ч.)

Подход к работе с представителями различных культур. Практика инклюзивного менеджмента и её значение в современном менеджменте.

Тема 3.7. Инструменты и технологии кросс-культурного менеджмента

(Заочная: Самостоятельная работа - 8ч.; Очная: Самостоятельная работа - 6ч.)

Методы оценки культурного разнообразия. Использование информационных технологий для поддержки кросс-культурного взаимодействия. Развитие навыков межкультурной компетентности.

Раздел 4. Зачет.

*(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Самостоятельная работа - 10ч.;
Очная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Самостоятельная работа - 5ч.)*

Тема 4.1. Подготовка к промежуточной аттестации.

*(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Очная:
Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Самостоятельная работа - 5ч.)*

Сдача зачёта.

6. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Введение в кросс-культурный менеджмент.

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Что изучает кросс-культурный менеджмент?
 - А. Экономические законы в разных странах
 - Б. Влияние культурных различий на управление и бизнес
 - В. Технические стандарты международных корпораций
 - Г. Юридические аспекты международной торговли
2. Какая модель культурных измерений наиболее известна?
 - А. Модель Портера
 - Б. Модель Хофстеде
 - В. Модель Маслоу
 - Г. Модель Ансоффа
3. Какое измерение по Хофстеде описывает готовность общества принимать неравномерное распределение власти?
 - А. Индивидуализм
 - Б. Дистанция власти
 - В. Избегание неопределенности
 - Г. Долгосрочная ориентация

4. В какой культуре преобладает индивидуализм?

- А. Япония
- Б. Китай
- В. США
- Г. Мексика

5. Что характеризует культуру с высоким избеганием неопределенности?

- А. Склонность к риску и инновациям
- Б. Потребность в формальных правилах и стабильности
- В. Низкая дистанция власти
- Г. Высокий уровень индивидуализма

6. Какое измерение по Тромпенаарсу описывает отношение к правилам и отношениям?

- А. Универсализм vs Партикуляризм
- Б. Индивидуализм vs Коллективизм
- В. Дистанция власти
- Г. Избегание неопределенности

7. В культурах с универсализмом:

- А. Правила важнее отношений
- Б. Отношения важнее правил
- В. Власть распределена равномерно
- Г. Преобладает долгосрочное планирование

8. Что такое культурный шок?

- А. Радость от знакомства с новой культурой
- Б. Стресс и дезориентация при столкновении с незнакомой культурой
- В. Быстрая адаптация к новым условиям
- Г. Конфликт между отделами компании

9. Какая стратегия кросс-культурного менеджмента предполагает навязывание своей культуры?

- А. Адаптация
- Б. Интеграция
- В. Доминирование
- Г. Синергия

10. Что такое культурная компетентность?

- А. Знание иностранных языков
- Б. Способность эффективно взаимодействовать с представителями других культур
- В. Высокий IQ менеджера
- Г. Наличие загранпаспорта

11. Какое измерение Хофстеде описывает ориентацию на будущее?

- А. Долгосрочная ориентация
- Б. Дистанция власти
- В. Мужественность
- Г. Избегание неопределенности

12. В маскулинных культурах ценятся:

- А. Качество жизни и забота о других
- Б. Успех, конкуренция и достижения
- В. Равенство и сотрудничество
- Г. Избегание конфликтов

13. Какая страна относится к коллективистским культурам?

- А. Великобритания
- Б. Австралия
- В. Япония
- Г. Нидерланды

14. Что такое этноцентризм в менеджменте?

- А. Оценка других культур через призму своей как эталона
- Б. Уважение ко всем культурам
- В. Изучение традиций других народов
- Г. Отказ от своей культуры

15. Какое измерение по Тромпенаарсу описывает отношение к эмоциям в общении?

- А. Универсализм vs Партикуляризм
- Б. Нейтральные vs Эмоциональные культуры
- В. Индивидуализм vs Коллективизм
- Г. Долгосрочная ориентация

16. В монохронных культурах время воспринимается как:

- А. Циклическое и гибкое
- Б. Линейное и пунктуальное
- В. Не имеющее значения
- Г. Зависимое от отношений

17. Какая культура является полихронной?

- А. Германия
- Б. Швейцария
- В. Италия
- Г. Япония

18. Что такое глокализация?

- А. Полная унификация бизнес-процессов
- Б. Адаптация глобальных стратегий к местным условиям
- В. Отказ от международной экспансии
- Г. Игнорирование культурных различий

19. Какой стиль переговоров характерен для культур с высоким контекстом?

- А. Прямой и вербальный
- Б. Косвенный, с опорой на невербальные сигналы
- В. Формальный и бюрократический
- Г. Исключительно письменный

20. Основная задача кросс-культурного менеджера:

- А. Игнорировать культурные различия
- Б. Управлять культурным разнообразием для достижения бизнес-целей
- В. Навязывать свою культуру подчиненным
- Г. Избегать международных контактов

21. Что такое кросс-культурный менеджмент?

Что такое кросс-культурный менеджмент?

22. Назовите основные культурные измерения по Гирту Хофстеде.

Назовите основные культурные измерения по Гирту Хофстеде.

23. Чем отличаются индивидуалистские и коллективистские культуры?

Чем отличаются индивидуалистские и коллективистские культуры?

24. Что такое дистанция власти и как она влияет на стиль руководства?

Что такое дистанция власти и как она влияет на стиль руководства?

25. Как культура с высоким избеганием неопределенности влияет на бизнес-процессы?

Как культура с высоким избеганием неопределенности влияет на бизнес-процессы?

26. Какие типы культур по отношению ко времени выделил Эдвард Холл?

Какие типы культур по отношению ко времени выделил Эдвард Холл?

27. Что такое высококонтекстные и низкоконтекстные культуры по Холлу?

Что такое высококонтекстные и низкоконтекстные культуры по Холлу?

28. Назовите две дилеммы из модели Тромпенаарса, помимо универсализма/партикуляризма.

Назовите две дилеммы из модели Тромпенаарса, помимо универсализма/партикуляризма.

29. Что такое культурный шок и какие его стадии?
Что такое культурный шок и какие его стадии?
30. Какой стиль переговоров характерен для японской культуры?
Какой стиль переговоров характерен для японской культуры?
31. Что такое этноцентризм в международном менеджменте?
Что такое этноцентризм в международном менеджменте?
32. Какие стратегии адаптации в кросс-культурном менеджменте вы знаете?
Какие стратегии адаптации в кросс-культурном менеджменте вы знаете?
33. Как культурные различия влияют на мотивацию сотрудников?
Как культурные различия влияют на мотивацию сотрудников?
34. Что такое культурная компетентность менеджера?
Что такое культурная компетентность менеджера?
35. Какие проблемы возникают при формировании мультикультурных команд?
Какие проблемы возникают при формировании мультикультурных команд?
36. Чем отличается деловая культура США от китайской по отношению к контрактам?
Чем отличается деловая культура США от китайской по отношению к контрактам?
37. Как кросс-культурные различия влияют на HR-процессы (отбор, оценка)?
Как кросс-культурные различия влияют на HR-процессы (отбор, оценка)?
38. Что такое синергия в кросс-культурном менеджменте?
Что такое синергия в кросс-культурном менеджменте?
39. Приведите пример страны с низкой дистанцией власти и высоким индивидуализмом.
Приведите пример страны с низкой дистанцией власти и высоким индивидуализмом.
40. Сопоставьте исследователей и их вклад в кросс-культурный менеджмент:
Гирт Хофстеде - Модель культурных дилемм
Эдвард Холл - Концепция высокого и низкого контекста
Фонс Тромпенаарс - Шесть измерений национальной культуры
Эдгар Шейн - Модель уровней культуры
41. Сопоставьте измерения Хофстеде с их характеристиками:
Дистанция власти - Склонность заботиться о себе и своей семье
Индивидуализм - Степень принятия неравенства в распределении власти
Избегание неопределённости - Потребность в формальных правилах и стабильности
Долгосрочная ориентация - Ориентация на будущее: настойчивость, бережливость
42. Сопоставьте культурные типы по Холлу с их описанием:
Высококонтекстная культура - Информация передаётся явно, вербально, прямо
Низкоконтекстная культура - Время линейно, строгая пунктуальность
Монохронная культура - Время циклично, дела выполняются одновременно
Полихронная культура - Многое передаётся через невербальные сигналы и контекст
43. Сопоставьте понятия и их определения:
Культурный шок - Стресс при столкновении с незнакомой культурой
Этноцентризм - Оценка других культур через призму своей
Глокализация - Адаптация глобальных стратегий к местным особенностям
Культурная компетентность - Способность эффективно взаимодействовать с другими культурами
44. Сопоставьте дилеммы Тромпенаарса с их сутью:
Универсализм Партикуляризм - Насколько открыто проявляются эмоции?
Нейтральные Эмоциональные - Разделяется ли рабочая и личная жизнь?
Специфические Диффузные - Важнее личные отношения или общепринятые правила?
Достижения Приписывание - Статус определяется достижениями или происхождением?
45. Сопоставьте стадии культурного шока с их описанием:
Эйфория - Чувство фрустрации, враждебность к новой среде

Раздражение - Восхищение новизной, позитивное восприятие

Адаптация - Постепенное привыкание, выработка навыков

Принятие - Принятие и понимание новой культуры, комфорт

46. Сопоставьте стратегии кросс-культурного менеджмента с их описанием:

Доминирование - Использование культурных различий для инноваций

Адаптация - Навязывание своей культуры местным сотрудникам

Интеграция - Смешение элементов обеих культур

Синергия - Приспособление к местной культуре и практике

47. Сопоставьте культурные особенности и их влияние на бизнес:

Высокая дистанция власти - Групповое принятие решений, важность гармонии

Низкое избегание неопределённости - Централизация решений, авторитарное руководство

Коллективизм - Предпочтение формальных контрактов и прямого общения

Низкоконтекстная культура - Готовность к рискам и инновациям

48. Сопоставьте типы корпоративной культуры по Тромпенаарсу с их описанием:

Семья (Family) - Ориентация на задачу, проектная работа, эгалитаризм

Эйфелева башня (Eiffel Tower) - Власть и иерархия, личные отношения, лидер-отец

Управляемая ракета (Guided Missile) - Функциональная структура, строгая бюрократия

Инкубатор (Incubator) - Творчество, самореализация, минимальная структура

49. Сопоставьте страны с их типичными культурными характеристиками (по Хофстеде и Холлу):

США - Высококонтекстная, коллективистская, высокая дистанция власти

Япония - Низкоконтекстная, индивидуалистская, низкая дистанция

Германия - Низкоконтекстная, индивидуалистская, низкая дистанция власти

Саудовская Аравия - Высококонтекстная, коллективистская, высокая дистанция

Раздел 2. Международные коммуникации.

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. В чем различия культурных традиций делового общения

А. Религия

б. менталитет

в. культура

г. климат

Форма контроля/оценочное средство: Тестирование

Вопросы/Задания:

1. Какие аспекты межкультурного менеджмента требуют особого внимания и учета культурных различий?

А. Учет культурных различий в коммуникации

б. Игнорирование культурных различий в лидерстве

с. Понимание культурных различий в принятии решений

д. Неуважение к культурным различиям в управлении временем

е. Игнорирование культурных различий в подходе к конфликтам

2. Как вы считаете, насколько важны культурные различия в межкультурном взаимодействии?

А. Учет культурных различий в межкультурном взаимодействии необходим для эффективного управления.

б. Культурные различия не влияют на эффективность межкультурного взаимодействия.

3. Укажите правильную последовательность приоритетов при межкультурном взаимодействии.

Учет культурных различий в коммуникации - а

Признание культурных различий в лидерстве - б

Понимание культурных различий в принятии решений - с

Учет культурных различий в управлении временем - д

Признание культурных различий в подходе к конфликтам - е

4. Какие культурные особенности наиболее значимы для межкультурного взаимодействия?

Предпочтение коллективизма - В азиатских странах

Уважение к иерархии - В европейских странах

Раздел 3. Межкультурное воздействие в разных странах.

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Какая модель культурных измерений наиболее известна?

- А. модель портера
- б. модель хофстеде
- в. модель маслоу
- г. модель ансоффа

Раздел 4. Зачет.

Форма контроля/оценочное средство:

Вопросы/Задания:

.

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Первый семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: УК-4.1 УК-5.1 УК-4.2 УК-5.2 УК-4.3

Вопросы/Задания:

1. Понятие стратегии достижения поставленной цели в управлении
2. Сущность менеджмента. Содержание понятия "менеджмент"
3. Эволюция управленческой мысли
4. Развитие менеджмента в России
5. Особенности менеджмента на рубеже XX и XXI веков
6. Основные положения школы научного управления.
7. Классическая (административная) школа управления.
8. Школа психологии и человеческих отношений.
9. Сущность организации управления. Системный подход к организации управления
10. Адаптивные орг. структуры управления: виды, особенности, условия применения
11. Дивизиональная структура управления, ее преимущества и недостатки
12. Функции управления: их сущность, состав и значение в системе менеджмента
13. Планирование как функция менеджмента.

14. Значение и место функции координации в процессе управления.
15. Мотивация как функция управления.
16. Взаимосвязь групповой сплоченности и групповой производительности.
17. Условия эффективной работы группы.
18. Групповые нормы и формирование организационного поведения.
19. Команда и ее признаки. Различие между командой и группой.
20. Конфликты в контексте организационного поведения. Конфликт интересов и его влияние на организационное поведение
21. Методы разрешения и предупреждения организационных конфликтов.
22. Преодоление межгрупповых трудовых конфликтов.
23. Причины возникновения и профилактика межгрупповых конфликтов.
24. Медиация в межгрупповых конфликтах как средство их разрешения.
25. Сущность лидерства в формировании организационного поведения организации
26. Различные модели лидерства.
27. Трансформационное лидерство.
28. Вовлекающее лидерство. Лидерство и коучинг.
29. Лидерство и медиация.
30. Теории поведения личности в организации.
31. Жизненный цикл сотрудников организации и стратегия развития организации
32. Особенности поведения различных типов личности в организации.
33. Формы и виды оценки работника организации, групповой и индивидуальный аспекты оценки
34. Мотивация персонала: формы, методы, особенности на различных этапах развития организации
35. Планирование и реализации карьеры работников.
36. Виды социальных и профессиональных интересов деятельности менеджера

37. Оценка особенностей поведения и мнения (включая критическое) людей, с которыми работает менеджер

38. Методика, позволяющая развить способность обосновать и критически оценить различные методы управления организацией

39. Социально-психологические методы управления: их сущность, значение, способы реализации

40. Трудовой коллектив как субъект и объект управления. Признаки, функции, структура и задачи трудового коллектива

41. Психологический анализ и оценка личности работника. Свойства личности менеджера

42. Содержательные теории мотивации.

43. Процессуальные теории мотивации.

44. Сущность и роль управленческих решений; их классификация, требования к управленческим решениям

45. Динамика менеджмента. Этапы процесса управления.

46. Принятия решений в условиях неопределенности и риска.

47. Принятие решений в условиях определенности.

48. Информационное обеспечение менеджмента.

49. Формальные и неформальные группы, их характеристика.

50. Характеристика основных теорий лидерства.

51. Формы власти и способы ее реализации.

52. Влияние в организации. Формы влияния.

53. Стили управления, сравнительная характеристика авторитарного, демократического и либерального стилей

54. Личность как объект управления. Необходимость изучения и понимания основных сторон человеческой личности при руководстве людьми

55. Конфликты в менеджменте. Виды конфликтов.

56. Понятие стратегии достижения поставленной цели в управлении.

57. Эволюция управленческой мысли.

58. Мотивация как функция управления.

59. Адаптивные орг. структуры управления: виды, особенности, условия применения

60. Особенности менеджмента на рубеже XX и XXI веков.

Заочная форма обучения, Первый семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: УК-4.1 УК-5.1 УК-4.2 УК-5.2 УК-4.3

Вопросы/Задания:

1. Понятие стратегии достижения поставленной цели в управлении.
2. Сущность менеджмента. Содержание понятия «менеджмент».
3. Эволюция управленческой мысли.
4. Развитие менеджмента в России.
5. Особенности менеджмента на рубеже XX и XXI веков.
6. Основные положения школы научного управления.
7. Классическая (административная) школа управления.
8. Школа психологии и человеческих отношений.
9. Сущность организации управления. Системный подход к организации управления
10. Адаптивные орг. структуры управления: виды, особенности, условия применения
11. Дивизиональная структура управления, ее преимущества и недостатки
12. Функции управления: их сущность, состав и значение в системе менеджмента
13. Планирование как функция менеджмента.
14. Значение и место функции координации в процессе управления.
15. Мотивация как функция управления.
16. Взаимосвязь групповой сплоченности и групповой производительности.
17. Условия эффективной работы группы.
18. Групповые нормы и формирование организационного поведения.
19. Команда и ее признаки. Различие между командой и группой.

20. Конфликты в контексте организационного поведения. Конфликт интересов и его влияние на организационное поведение

21. Методы разрешения и предупреждения организационных конфликтов.

22. Преодоление межгрупповых трудовых конфликтов.

23. Причины возникновения и профилактика межгрупповых конфликтов.

24. Медиация в межгрупповых конфликтах как средство их разрешения.

25. Сущность лидерства в формировании организационного поведения организации

26. Различные модели лидерства.

27. Трансформационное лидерство.

28. Вовлекающее лидерство. Лидерство и коучинг.

29. Лидерство и медиация.

30. Теории поведения личности в организации.

31. Жизненный цикл сотрудников организации и стратегия развития организации

32. Особенности поведения различных типов личности в организации.

33. Формы и виды оценки работника организации, групповой и индивидуальный аспекты оценки

34. Мотивация персонала: формы, методы, особенности на различных этапах развития организации

35. Планирование и реализации карьеры работников.

36. Виды социальных и профессиональных интересов деятельности менеджера

37. Оценка особенностей поведения и мнения (включая критическое) людей, с которыми работает менеджер

38. Методика, позволяющая развить способность обосновать и критически оценить различные методы управления организацией

39. Социально-психологические методы управления: их сущность, значение, способы реализации

40. Трудовой коллектив как субъект и объект управления. Признаки, функции, структура и задачи трудового коллектива

41. Психологический анализ и оценка личности работника. Свойства личности и их характеристика. Личность менеджера

42. Содержательные теории мотивации

43. Процессуальные теории мотивации.

44. Сущность и роль управленческих решений; их классификация, требования к управленческим решениям

45. Динамика менеджмента. Этапы процесса управления.

46. Принятия решений в условиях неопределенности и риска.

47. Принятие решений в условиях определенности.

48. Информационное обеспечение менеджмента.

49. Формальные и неформальные группы, их характеристика.

50. Характеристика основных теорий лидерства.

51. Формы власти и способы ее реализации.

52. Влияние в организации. Формы влияния.

53. Стил управления, сравнительная характеристика авторитарного, демократического и либерального стилей

54. Личность как объект управления. Необходимость изучения и понимания основных сторон человеческой личности при руководстве людьми

55. Конфликты в менеджменте. Виды конфликтов.

56. Понятие стратегии достижения поставленной цели в управлении.

57. Эволюция управленческой мысли.

58. Мотивация как функция управления.

59. Адаптивные орг. структуры управления: виды, особенности, условия применения

60. Особенности менеджмента на рубеже XX и XXI веков.

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. КОВАЛЕНКО Л. В. Кросс-культурный менеджмент: учеб. пособие / КОВАЛЕНКО Л. В., Кулик А. А. - Краснодар: КубГАУ, 2025. - 98 с. - 978-5-907977-60-0. - Текст: непосредственный.
2. ГОРЛОВ Д. М. Кросс-культурный менеджмент: учеб. пособие / ГОРЛОВ Д. М., Коваленко Л. В.. - Краснодар: КубГАУ, 2023. - 113 с. - 978-5-907757-07-3. - Текст: непосредственный.
3. Набоков, В. И. Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / В. И. Набоков. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2025. - 220 с. – ISBN 978-5-394-06121-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2227366> (дата обращения: 21.06.2026). – Режим доступа: по подписке.

Дополнительная литература

1. ЧЕРЕПУХИН Т. Ю. Кросс-культурный менеджмент: метод. указания / ЧЕРЕПУХИН Т. Ю., Иванова И. Г. - Краснодар: КубГАУ, 2022. - 31 с. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11960> (дата обращения: 24.07.2026). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <https://znanium.com/> - Znanium.com

Ресурсы «Интернет»

1. <http://www.iprbookshop.ru/> - IPRbook
2. <https://edu.kubsau.ru/> - Образовательный портал КубГАУ

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

- обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;
- фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы;
- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;
- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- 1 Microsoft Windows - операционная система.
- 2 Microsoft Office (включает Word, Excel, Power Point) - пакет офисных приложений.

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

- 1 Гарант - правовая, <https://www.garant.ru/>
- 2 Консультант - правовая, <https://www.consultant.ru/>
- 3 Научная электронная библиотека eLibrary - универсальная, <https://elibrary.ru/>

Доступ к сети Интернет, доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Не используется.

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Университет располагает на праве собственности или ином законном основании материально-техническим обеспечением образовательной деятельности (помещениями и оборудованием) для реализации программы бакалавриата, специалитета, магистратуры по Блоку 1 "Дисциплины (модули)" и Блоку 3 "Государственная итоговая аттестация" в соответствии с учебным планом.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", как на территории университета, так и вне его. Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды могут быть созданы с использованием ресурсов иных организаций.

Учебная аудитория

302эк

- 0 шт.

доска 100*150 см магнитно-маркерная В1211 - 0 шт.

парты - 0 шт.

Стул 530х570х815 мм каркас металлический черный обивка ткань черного цвета - 0 шт.

305эк

- 0 шт.

доска 100*150 см магнитно-маркерная В1211 - 1 шт.

стол компьютерный - 14 шт.

стул - 28 шт.

Лекционный зал

312эк

видеопроектор LCD (1500) - 0 шт.

парты - 0 шт.

трибуна мультимедийная - 0 шт.

9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

Учебная работа по направлению подготовки осуществляется в форме контактной работы с преподавателем, самостоятельной работы обучающегося, текущей и промежуточной аттестаций, иных формах, предлагаемых университетом. Учебный материал дисциплины структурирован и его изучение производится в тематической последовательности. Содержание методических указаний должно соответствовать требованиям Федерального государственного образовательного стандарта и учебных программ по дисциплине. Самостоятельная работа студентов может быть выполнена с помощью материалов, размещенных на портале поддержки Moodle.

Методические указания по формам работы

Лекционные занятия

Передача значительного объема систематизированной информации в устной форме

достаточно большой аудитории. Дает возможность экономно и систематично излагать учебный материал. Обучающиеся изучают лекционный материал, размещенный на портале поддержки обучения Moodle.

Практические занятия

Форма организации обучения, проводимая под руководством преподавателя и служащая для детализации, анализа, расширения, углубления, закрепления, применения (или выполнения) разнообразных практических работ, упражнений) и контроля усвоения полученной на лекциях учебной информации. Практические занятия проводятся с использованием учебно-методических изданий, размещенных на образовательном портале университета.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением зрения:

- устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;

- с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.;

- при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением слуха:

- письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;

- с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;

- при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением опорно-двигательного аппарата:

- письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;

- устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;

- с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ.

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

- предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;
- увеличение продолжительности проведения аттестации;
- возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АОПОП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями зрения:

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскочечатную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
- использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с интерактивной доской;
- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;
- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчетливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;
- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями опорно-двигательного аппарата (маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей):

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;

- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие):

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскостную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимобратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; чёткость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);
- чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);
- соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);
- минимизация внешних шумов;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания):

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное

- использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
 - предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;
 - предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
 - возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
 - применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы;
 - стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
 - наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.

10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)