

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

Институт государственной службы и управления

Кафедра зарубежного регионоведения и международного сотрудничества

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры зарубежного
регионоведения и международного
сотрудничества
Протокол от «26» июня 2017 г.
№ 10

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.5.3 Кросскультурный менеджмент

(индекс, наименование дисциплины , в соответствии с учебным планом)

КМ

(краткое наименование дисциплины)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

**"Межгосударственное взаимодействие"
(с углубленным изучением иностранного языка)**

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

Очная, заочная

(формы обучения)

Год набора - 2018

Москва, 2017 г.

Автор–составитель:

Профессор, доктор философских наук, профессор Астафьева Ольга Николаевна

Заведующий кафедрой:

Заведующий кафедрой зарубежного регионоведения и международного сотрудничества, доктор социологических наук Комлева В.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	4
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	19
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	21
6.1. Основная литература.....	21
6.2. Дополнительная литература.....	21
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	21
6.4. Нормативные правовые документы.....	21
6.5. Интернет-ресурсы.....	21
6.6. Иные источники.....	22
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	22

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.5.3 Кросскультурный менеджмент обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях	ПК-2.3	Способность осуществлять управление межкультурным взаимодействием в системе ГМУ

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
проводить переговоры на русском и иностранном языках;	ПК-2.3	на уровне знаний: демонстрировать знание политической культуры и менталитета, основных теоретических моделей и технологий ведения переговоров в западной и восточной переговорных школах
		на уровне умений: учитывать характер исторически сложившихся систем при рассмотрении особенностей политической культуры и менталитета
		на уровне навыков: использовать полученные знания о технологиях подготовки и проведения переговоров в экспертной оценке и других видах практической политической деятельности;

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.ДВ.5.3 Кросскультурный менеджмент составляет 2 зачетные единицы, 72 часа

На очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 36 часов: лекционные занятия - 12, практические занятия – 24 часа. Самостоятельная работа составляет 36 часов.

На заочной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 12 часов: лекционные занятия - 4, практические занятия – 8 часов. Самостоятельная работа составляет 56 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.5.3 Кросскультурный менеджмент предусмотрена на очной форме обучения в 3 семестре, на заочной – во 2 семестре

Дисциплина Б1.В.ДВ.5.3 Кросскультурный менеджмент входит в Блок 1 «Дисциплины (модули)».

В содержательном плане дисциплина опирается на Б1.В.ОД.1 Современные международные отношения (1 семестр), Б1.В.ОД.13 Национальная безопасность (2 семестр), Б2.У.1 Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (2 семестр).

Форма промежуточной аттестации на очной форме обучения в соответствии с учебным планом – зачет (3 семестр).

Форма промежуточной аттестации на заочной форме обучения в соответствии с учебным планом – зачет (2 семестр).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		В сего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	Л Р	П З	КСР		
Тема 1	Основные понятия и теоретические проблемы кросс-культурного менеджмента	8	2		2		4	О
Тема 2	Глобализация экономики и межкультурные коммуникации в современном мире	8	2		2		4	О
Тема 3	«Культурный шок» стадии, последствия, методы преодоления	8	2		2		4	О
Тема 4	Национальные деловые культуры	8			4		4	О,К
Тема 5	Западный и восточный тип деловых культур: конфликтующие ценности и нормы	8	2		2		4	О
Тема 6	Управление в глобальном бизнесе: культурная обусловленность коммуникаций	8			4		4	О
Тема 7	Российская деловая культура: сущность, традиции, стереотипы, современное состояние	12	2		4		6	О
Тема 8	Эффективность межкультурных переговоров: стили организации и проведения	10	2		2		6	О, Р, Т
Промежуточная аттестация								3
Всего:		72	12		24		36	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	Л Р	П З	КСР		
Тема 1	Основные понятия и теоретические проблемы кросс-культурного	8	2				6	О

	менеджмента						
Тема 2	Глобализация экономики и межкультурные коммуникации в современном мире	8		2		6	О
Тема 3	«Культурный шок» стадии, последствия, методы преодоления	8		2		6	О
Тема 4	Национальные деловые культуры	8		2		6	О,К
Тема 5	Западный и восточный тип деловых культур: конфликтующие ценности и нормы	8	2			6	О
Тема 6	Управление в глобальном бизнесе: культурная обусловленность коммуникаций	8		2		6	О
Тема 7	Российская деловая культура: сущность, традиции, стереотипы, современное состояние	7				7	О
Тема 8	Эффективность межкультурных переговоров: стили организации и проведения	7				7	О, Р, Т
Промежуточная аттестация		4					3
Всего:		72	4	8		56	

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), реферат (Р), тест (Т), кейс (К)

*** - формы промежуточной аттестации: зачет (З).

Содержание дисциплины

Тема 1. Основные понятия и теоретические проблемы кросс-культурного менеджмента

Понятие культуры и разнообразие подходов к пониманию сущности культуры. Современное понимание культуры как универсального способа человеческого существования, как формы организации жизнедеятельности. Культура и ценности. Понятие субкультур. Разнообразие культур в международном бизнесе. Различия ценностей и ценность различия. Нормы и правила.

Культура и традиции. Формирование личности и особенности процесса социализации. Понятие идентичности.

Предмет, задачи и методы курса: междисциплинарные основания кросс-культурного менеджмента. Изучение сравнительного менеджмента в России: история и подходы. Специфика управления в современных многокультурных средах: теории и концепции.

Тема 2. Глобализация экономики и межкультурные коммуникации в современном мире

Понятие глобализации как социокультурного феномена и условий для международного бизнеса. Модели глобализации и особенности их продвижения. Культурная поляризация, ассимиляция, гибридизация, изоляция. Различия как основа культурного разнообразия. Теоретические концепции культурного плюрализма, мультикультурализма, межкультурного диалога. Понятия «культурная идентичность» и «множественная идентичность».

Межкультурные аспекты коммуникаций в специализированной и обыденной культуре в эпоху глобальных изменений. Процесс коммуникаций: «своя» и «чужая» культуры.

Тема 3. «Культурный шок» стадии, последствия, методы преодоления

Культурный шок как психоэмоциональная и поведенческая реакция. Формы проявления культурного шока и их влияние на профессиональную (трудовую) и досуговую деятельность. Культурный опыт постижения сходства и различия.

Основные формы аккультурации и межкультурных отношений: ассимиляция, сепарация, маргинализация, приспособление, поглощение, интеграция, приспособление. Стадии адаптации и формы преодоления.

Модель освоения «чужой культуры» М. Беннета

Тема 4. Национальные деловые культуры

Виды культур. Национальные и региональные культуры. Типология ценностей в различных национальных культурах и их влияние на деловой стиль управления. Культурное значение консерватизма и инноватики в управленческой деятельности глобального менеджера. Национальный менталитет. Этноцентризм, полицентризм, культурный шовинизм.

Конвергенция и дивергенция деловых культур.

Специфика представлений о лидерстве и партнерстве как ценностях в разных национальных культурах. Кросс-культурный анализ управленческих моделей Франции, Германии, США, Японии, Китая и др. стран. Адаптация поведенческих паттернов и организационно-управленческих стилей менеджмента разных национальных культур в транснациональных корпорациях.

Коммуникативные модели делового общения.

Межкультурная компетентность: внутренние и внешние контексты. Стереотипы поведения и культурные традиции в глобальном бизнесе. Мотивация взаимопонимания и выстраивание коммуникативных стилей.

Управление в поликультурных организациях.

Транснациональный (глобальный) менеджмент.

Тема 5. Западный и восточный тип деловых культур: конфликтующие ценности и нормы?

Понимание деловой культуры в контексте кросс-культурного менеджмента. Деловая культура как сформировавшаяся совокупность ценностных ориентиров и поведенческих стереотипов, специфичных для различных стран, организаций и реализуемых с целью эффективного ведения бизнеса.

Специфика западного и восточного типов деловых культур и их видовое многообразие. Параметры деловой культуры, формирующие различия. Теория западных базовых и инструментальных ценностей Дж. Рокича.

Модель культуры в теории Э.Холла: высоконтекстуальные и низкоконтекстуальные культуры; моноактивные и полиактивные. Отношение к пространству.

Модель культуры в теории Г. Хофстеде.

Дистанция власти, избегание неопределенности, индивидуализм/коллективизм, мужественность/женственность.

Проявления особенностей западной и восточной типов деловых культур в различных формах деловых коммуникаций. Специфика делового этикета в западном и восточном типе деловых культур.

Тема 6. Управление в глобальном бизнесе: культурная обусловленность коммуникаций

Деловые культуры в международном бизнесе: от столкновения к взаимопониманию. Границы знаний о деловых культурах.

Система ценностей деловой культуры в исследованиях Р.Люиса и классификация культур. Зоны кросс-культурных столкновений. Межкультурные аспекты в коммуникациях моноактивных, реактивных и полиактивных культуры.

Модель культуры в теории Ф. Тромпенера на основе установления культурных различий. Универсализм/партикуляризм; индивидуализм/коллективизм; нейтральность/эмоциональность; отношение ко времени; отношение к окружающей природе.

Коммуникативные модели у представителей разных культур и их влияние на типы управления.

Тема 7. Российская деловая культура: сущность, традиции, стереотипы, современное состояние

Российская деловая культура в контексте традиций и инноваций. Функции, уровни, элементы деловой культуры. Культура отечественных предпринимателей: историко-культурологический анализ. Динамика принципов бизнеса и норм поведения российских предпринимателей; реконструкция моделей культуры российского предпринимательства в современных социокультурных реалиях. Влияние зарубежных деловых культур.

Концепция современного эффективного российского менеджера. Этика делового общения как важная часть российской деловой культуры.

Типы межличностных коммуникаций. Иерархичность и полиактивность. Социальная дистанция. Национальный менталитет и практика современного российского бизнеса.

Тема 8. Эффективность межкультурных переговоров: стили организации и проведения

Переговоры как форма деловых коммуникаций. Кросс-культурный подход к переговорному процессу. Межкультурная специфика переговорного процесса: особенности переговоров с иностранными партнерами. Вербальные и невербальные формы коммуникации в качестве важных элементов деловых переговоров. Стереотипы и коммуникативные барьеры. Разновидности тактики переговоров и поиск эффективного партнерства. Особенности переговоров в российской деловой культуре. Переговорщик как профессия. Восточные и западные стили переговоров. Основные этапы переговоров. Особенности делового этикета, характерные для переговоров.

Культура совместной деятельности в поликультурной среде. Кросс-культурные навыки как основа эффективного менеджмента и корпоративной культуры

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.5.3 Кросскультурный менеджмент используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Основные понятия и теоретические проблемы кросс-культурного менеджмента	опрос

Тема 2.	Глобализация экономики и межкультурные коммуникации в современном мире	опрос
Тема 3.	«Культурный шок» стадии, последствия, методы преодоления	опрос
Тема 4.	Национальные деловые культуры	опрос, решение кейсов
Тема 5	Западный и восточный тип деловых культур: конфликтующие ценности и нормы	опрос
Тема 6.	Управление в глобальном бизнесе: культурная обусловленность коммуникаций	опрос
Тема 7.	Российская деловая культура: сущность, традиции, стереотипы, современное состояние	опрос
Тема 8.	Эффективность межкультурных переговоров: стили организации и проведения	Опрос, защита рефератов

4.1.2. Зачет в устной форме проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами по вопросам к опросам,
- участие в обсуждении докладов.
- защита реферата.
- решение более $\frac{2}{3}$ тестовых заданий

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, защита реферата.

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

Вопросы темы для подготовки к опросам (темы докладов):

Тема 1. Основные понятия и теоретические проблемы кросс-культурного менеджмента

1. Раскройте понятие культуры в разных научных школах
2. Сущность культурантропологического подхода к пониманию культуры
3. Раскройте взаимосвязь понятия «культура» и «ценность»
4. Назовите известные вам субкультуры и их основные типологические признаки.
5. В чем проявляются особенности культур в международном бизнесе?
6. Какие нормы и правила деловой культуры вы отнесли бы к универсальным?

7. Что такое культурная идентичность?
8. Назовите типы коллективной идентичности и их основные признаки.
9. История становления кросс-культурного менеджмента как междисциплинарного курса.
10. Основные специфические особенности управления в современных многокультурных средах изложены в теориях и концепциях (назовите не менее 5 и дайте их характеристику).

Тема 2. Глобализация экономики и межкультурные коммуникации в современном мире

1. Раскройте понятие глобализации как социокультурного феномена
2. Сравните, как изменился международный бизнес в условиях глобализации в странах Азии и Африки.
3. Роль культуры в феномене «японского чуда»: модель развития «по культуре».
4. Что означают данные процессы в культуре: ассимиляция, гибридизация, изоляция?
5. Раскройте основные положения Всеобщей декларации о культурной разнообразии ЮНЕСКО.
6. Какие модели «мультикультурализма» вам известны? В чем их специфика и как она сказывается на коммуникативных отношениях в деловой среде?
7. На конкретных примерах покажите возможности и границы смены идентификационной модели.
8. Что понимается под «множественной идентичностью»? Помогает или мешает эта идентификационная модель для ведения бизнеса в других странах?
9. Специализированная и обыденная культуры: две стороны одной медали. Приведите примеры из управленческой практики, как это влияет на стиль управления

Тема 3. «Культурный шок» стадии, последствия, методы преодоления

1. Что такое «культурный шок»? Приходилось ли вам испытывать подобное состояние?
2. Назовите основные формы и этапы проявления культурного шока.
3. Выявите влияние кросскультурного шока на профессиональную (трудовую) и досуговую деятельность.
4. Раскройте свой культурный опыт постижения сходства и различия.
5. Что такое аккультурация?
6. Причины возникновения в межкультурных отношениях форм ассимиляции, сепарация, маргинализация.
7. Сравните ассимиляцию и маргинализацию и их проявление в деловой среде.
8. Интеграция как социокультурный процесс.
9. Раскройте основные стадии адаптации и формы ее преодоления.

Тема 4. Национальные деловые культуры

1. Дайте определение национальных и региональных культур.
2. Раскройте влияние ценностных иерархий и ориентиров на национальные системы ведения дел и деловой стиль управления.
3. Границы культурного консерватизма в управленческой деятельности глобального менеджера.
4. Приведите примеры проявления этноцентризма, полицентризма, культурного шовинизма.
5. Раскройте специфику представлений о лидерстве и партнерстве как ценностях в разных национальных культурах (покажите на примерах).

6. Кросс-культурный анализ управленческих моделей Франции, Германии, США, Японии, Китая и др. стран. Адаптация поведенческих паттернов и организационно-управленческих стилей менеджмента разных национальных культур в транснациональных корпорациях.
7. Какие коммуникативные модели делового общения вы можете назвать?
8. Как влияют стереотипы поведения на ведение бизнеса?
9. Назовите типы коммуникативных стилей и как можно использовать их специфику для достижения положительных эффектов в управлении.
10. Что такое «транснациональный (глобальный) менеджмент»?

**Тема 5. Западный и восточный тип деловых культур:
конфликтующие ценности и нормы?**

1. Основные структурные составляющие деловой культуры в контексте кросс-культурного менеджмента.
2. Раскройте сущность видового многообразия западного и восточного типов деловых культур.
3. Какие базовые и инструментальные ценности выделяет в своей теории Дж. Рокич?
4. Дайте общую характеристику модели культуры в теории Э.Холла
5. Выявите специфику высоконтекстуальных и низконтекстуальных культур, опираясь на теории кросс-культурного менеджмента
6. Выявите специфику моноактивных и полиактивных культур, опираясь на теории кросс-культурного менеджмента
7. В чем уникальность модели культуры в теории Г. Хофстеде для управленческой и проектной деятельности?
8. Раскройте проявления параметров (дистанция власти, избегание неопределенности, индивидуализм/коллективизм, мужественность/женственность) в культурах Запада и Востока.

Тема 6. Управление в глобальном бизнесе: культурная обусловленность коммуникаций

1. Какие шаги в международном бизнесе считают обязательными для установления эффективных коммуникаций?
2. Проявление специфики системы ценностей деловой культуры в исследованиях Р.Люиса и его классификация основаны на... (назовите основные параметры)
3. Какие зоны кросс-культурных столкновений возникают в совместной деятельности?
4. Раскройте межкультурные аспекты в коммуникациях с представителями моноактивных культур.
5. Раскройте межкультурные аспекты в коммуникациях с представителями реактивных культур.
6. Раскройте межкультурные аспекты в коммуникациях с представителями полиактивных культур.
7. Чем отличается модель культуры в теории Ф. Тромпенаарса от модели Г.Хофстеде?
8. Сравните проявление универсализма/партикуляризма в деловой культуре
9. Сравните проявление индивидуализма/коллективизма в деловой культуре
10. В чем и как проявляется нейтральность/эмоциональность?
11. Покажите различия отношения ко времени; отношение к окружающей природе в разных культурах.

Тема 7. Российская деловая культура: сущность, традиции, стереотипы, современное состояние

1. Изменилась ли российская деловая культура за последние сто лет? Если да, то каково соотношение традиций и инноваций?
2. Назовите функции, уровни, элементы деловой культуры.
3. Известная ли вам история отечественного предпринимательства? Какие имена вам известны и какова характеристика их деловой культуры?
4. В чем проявляется влияние зарубежных деловых культур на национальную деловую культуру России?
5. Раскройте роль этики делового общения
6. Назовите типы межличностных коммуникаций.
7. Что такое «национальный менталитет» и как он учитывается (не учитывается) в практике современного российского бизнеса.

Тема 8. Эффективность межкультурных переговоров: стили организации и проведения

1. Раскройте специфику коммуникативных моделей представителей разных культур и покажите их влияние на типы управления.
2. Почему переговоры – одна из наиболее важных форм деловых коммуникаций?
3. В чем заключается специфика кросс-культурного подхода к переговорному процессу?
4. Можно ли достичь успеха переговоров без понимания межкультурной специфики переговорного процесса?
5. Раскройте особенности переговоров с иностранными партнерами (на примере 5-7 стран).
6. Что такое вербальные и невербальные формы коммуникации?
7. Какие из стереотипов вам мешают в управленческой деятельности?
8. Задаёт ли культура «коммуникативные барьеры»?
9. Какие тактики ведения переговоров вам известны?
10. Какими кросс-культурными навыками должны обладать менеджеры для укрепления корпоративной культуры?

Примерные темы для написания рефератов:

1. Предметно-проблемная область кросс-культурного менеджмента.
2. Понятия «культура» и «национальный характер» в современной теории кросс-культурного менеджмента.
3. Факторы, влияющие на формирование национального стиля руководства.
4. Мотивация в кросс-культурном менеджменте.
5. Кластеризация культур.
6. Роль параметра «индивидуализм-коллективизм» в соответствии с исследованием Г.Хофстеде с точки зрения современного менеджмента.
7. Роль параметра «терпимость неопределенности» в соответствии с исследованием Г.Хофстеде с точки зрения современного менеджмента.
8. Роль параметра «распределение власти» в соответствии с исследованием Г.Хофстеде с точки зрения современного менеджмента.
9. Роль параметра «мужественность-женственность» в соответствии с исследованием Г.Хофстеде с точки зрения современного менеджмента.
10. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде.
11. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.

12. Принятие решений и групповая динамика в кросс-культурном менеджменте.
13. Лидерство, статус и структура организации в кросс-культурном менеджменте.
14. Кросс-культурные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами.
15. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Великобритании.
16. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Канаде.
17. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса во Франции.
18. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Испании.
19. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Германии.
20. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Японии.
21. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Индии.
22. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Латинской Америке.
23. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в африканских странах.
24. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в арабской культуре.
25. Российская деловая культура: стереотипы, традиции, современные модели.
26. Особенности коммуникативного стиля в мультикультурных проектных командах в сфере туристического бизнеса.
27. Особенности коммуникативного стиля в мультикультурных проектных командах в сфере организации международного взаимобмена (сфера культуры и искусства).
28. Особенности ведения образовательных проектов в многокультурных государствах: соотношение традиций и современных требований к управлению.

Примерные тесты

1. ... было введено различие высоко- и низкоконтекстных культур, проявляющееся в количестве информации, эксплицитно выражаемой в сообщении? (Бердяевым, Якобсоном, Холлом, Боасом).
2. Большая часть исследуемых культурно обусловленных поведенческих стереотипов может быть возведена к культурным параметрам, введенным ... (Якобсоном, Хофстеде, Лотманом, Боасом).
3. Среди многих антропологов, этнографов, лингвистов, культурологов, чьи труды по описанию традиционных обществ, культур и языков способствовали становлению идеи многополярности человеческого сообщества, следует особенно упомянуть американского антрополога и лингвиста ... и его работы по языкам североамериканских индейцев, появившиеся в конце 19 – начале 20 в. (Бердяева, Якобсона, Холла, Боаса).
4. Известный социолог и специалист по теории управления Гирт Хофстеде в результате проведенного им в конце 1970-х годов обширного исследования сумел сформулировать ... признака, которые могут описывать национальные культуры по их положению друг относительно друга на шкале каждого из четырех параметров (четыре, три, два).
5. ... может быть позитивной – подстраивание под собеседника, или негативной - использование максимально отличного от собеседника стиля (инкультурация, аккомодация, секуляризация, индивидуализация).

6. ... — это условные знаки, обозначающие какие-то предметы, явления или процессы. Главная их особенность заключается в способности «замещать» реальные предметы или явления и выражать заключенную в них информацию (картины мира, коды, символы).
7. Любое поведение в ситуации интеракции имеет характер ..., то есть является коммуникацией (сообщения, аккомодации, управления)
8. Реакция на полученное сообщение обычно возникает сразу и автоматически. Это связано с тем, что по мере того, как идет процесс ..., большую часть правил и норм поведения мы усваиваем подсознательно (инкультурации, аккомодации, секуляризации, индивидуализации).
9. Сегодня в рамках изучения межкультурной коммуникации получил распространение такой термин как «...». Он был введен Маршаллом Маклюэном для описания коммуникативного пространства современности и широко используется в его книгах (Открытое Общество; Глобальная Деревня; Сетевая Коммуникация).
10. «...» отражает характерную особенность ранних моделей коммуникации — она предполагает, что коммуникатор всегда старается повлиять на реципиента, и, следовательно, коммуникация должна трактоваться как процесс убеждения (Формула Лассуэлла; Теория Уорфа; Схема Якобсона).
11. ... функция позволяет регламентировать поведение и деятельность участников коммуникации, координировать их совместные действия. Она может быть направлена как на себя, так и на партнера, в ходе осуществления этой функции возникает необходимость прибегать как к побуждению партнера к выполнению какого-то действия, так и к запрещению каких-то поступков (интерпретативная, информационная, прагматическая, экспрессивная).
12. ... функция проявляется в выражении чувств, эмоций в процессе коммуникации через вербальные и невербальные средства. Они связаны с выбранным стилем речевого общения, используемыми невербальными средствами коммуникации (интерпретативная, информационная, прагматическая, экспрессивная).
13. ... разрабатывает проблему отношения знаков к их пользователям, а это наиболее интересное для задач рекламы и паблик рилейшнз измерение семиозиса (семиотика, семантика, прагматика, информатика).

Примеры письменных кейсов:

1. О деловых встречах в рамках совместного российско-британского научно-образовательного проекта.

После длительных предварительных переговоров с помощниками наконец-то удалось узнать о возможной дате встречи с британцами. И хотя нами не ставился вопрос об участии в переговорах высокопоставленного лица, изучив поданные нами предварительные документы, партнеры-британцы пришли на переговоры профессионально подготовленными, включив в составе делегации директора, эксперта по проблематике нашего проекта, помощника-переводчика. Успех переговоров во многом обеспечило участие в них уже ранее знакомого британцам по предыдущим проектам российского участника. Это было очевидно с первых минут — с нами все-таки общение было подчеркнуто деловым, формальным, в то время как с Андреем британцы шутили и делились воспоминаниями.

В процессе обсуждения хода переговоров, обращается внимание студентов на учет принципов кросс-культурного менеджмента: состав двух команд был подобран очень адекватный — близкие по статусам, образованности и опыту.

Более того, показывается, что полученная информация позволяет уже на начальной стадии переговоров оценить стратегию. Близкая стратегия — ориентация на долговременные отношения, также устраивала британцев.

Второе — тщательная проработка, документальное подтверждение нашей готовности к проекту; открытость для последующих деловых встреч и контактов. Поэтому, когда нам

был назван недельный срок для проработки, мы были удовлетворены результатами первой встречи.

Конечно, при первых переговорах необходимо обмениваться информационными материалами и деловыми подарками.

Вторая стадия – это работа с помощниками; третья деловая встреча более теплая, меньше формальностей. Это продолжение разработки деталей проекта и для нас главное, чтобы процесс завершился в намеченные нами сроки. Британцам мы намеренно их не называли и эта неопределенность, которую демонстрировали нам, но возможно, от нас не ожидали, напротив, создала комфортную ситуацию. Всеми своими действиями мы показывали, что мы не торопимся, мы готовы к долговременному сотрудничеству. Во многом мы обязаны правильно избранной стратегии, проявив гибкость, которая сразу же была оценена положительно нашими партнерами. Кроме того, мы использовали влияние нашего коллеги, обеспечив при первой встрече уровень доверенности.

2. *Деловые встречи с немецкими коллегами в период работы в совместных музейных семинарах в Рязани и Мюнхене.* Заинтересованность в обмене научной информации при первой встрече и понимание общих целей и задач переросли в долговременное сотрудничество.

Что привлекает в деловых коммуникациях с немцами и что обеспечивает успех:

- хорошая репутация серьезных партнеров;
- соблюдение статусности позиций и иерархичности, точности регламента (начало встреч, время для докладов и время для дискуссий), что важно для немцев с точки зрения сохранения порядка и дисциплины.
- тщательная подготовка, открытость намерений, простота изложения концепций, но проработка в деталях (вплоть до отдельных формулировок и минут), умение задавать вопросы и выстраивать систему аргументов (это обеспечивает глубину понимания содержания)
- практичность, ориентация и желание довести дело до логического конца.

В настоящее время этот проект очень активно развивается.

3. *Деловые встречи с представителем корейской культуры* позволили учитывать особенности коммуникации, «чувствовать партнера», в результате чего было достигнуто соглашение.

Самым главным было для достижения успеха, правильно реагировать на стратегии корейского эксперта – доктора Чена и понять, что (какие интересы и кто) стоит за его личным участием, т.е. с кем мне приходится неявно вступать в «теневые переговоры». Когда стало понятно, что доктор Чен представляет не столько себя лично, сколько Дальневосточное отделение ЮНЕСКО, то было достаточно проявления уважения к этой институции, чтобы была снята настороженность в отношениях.

Несмотря на то, что при встречах обе стороны демонстрировали проявление внешних черт проявления заинтересованности – улыбки и дружелюбие, мною учитывалась специфика менталитета – строгость, приверженность к традиции, немногословность, вежливость и мудрость.

Успех нашей деловой встречи был обеспечен демонстрацией скромности собственных достижений. При представлении научных интересов я ограничилась только характеристикой направлений с учетом, между прочим, интересов корейца. Конкретика, во-первых, заняла бы много времени; во-вторых, могла трактоваться как хвастовство, поэтому я ограничилась информацией: «Вы можете посмотреть детально на сайте». Представляю, что было бы, если бы я стала рассказывать как принято между россиянами («у меня есть три учебника, пять монографий, индекс Хирша растет не по дням, а по часам!» и пр.). Мне нужно было произвести впечатление «благородного, достойного человека», лишённого суетливости.

4. *Мой опыт деловых встреч с китайцами* показывают, что успех во взаимодействиях возможен только при установлении личностных взаимоотношений. Всегда важно, чтобы тебе поверили – поверили в то, что ты говоришь, как ты говоришь, насколько проявляешь ли уважение. Ведь известно, что китайцы недоверчиво относятся к иностранцам (хотя россияне должны иметь в виду, что советское прошлое и идеология коммунизма все-таки снижает остроту восприятия). Хотя времени зачастую не так уж много, все равно вам приходится встречаться несколько раз, вести разговоры, открываясь перед партнером (но помня о китайской хитрости и русском лукавстве). Так как китайцы ценят ученость, то это может вселить в китайцев на вас как на надежного партнера. Кстати, признательность в их отношении к вам скрывать не нужно, они должны видеть, что вы также цените иерархию, проявляйте дружелюбие и искренность. Но чувство «меры» демонстрировать нужно во всем – от приветствия до обсуждения, а особенно – прежде чем делать предложение, сто раз взвесьте, сможете ли вы его выполнить. Не повышайте голоса, забудьте про свою чрезмерную эмоциональность и терпеливо приготовьтесь слушать и медленно, но верно, продвигаться вперед к успеху.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	владение организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях	ПК-2.3	Способность осуществлять управление межкультурным взаимодействием в системе ГМУ

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-2.3 Способность осуществлять управление межкультурным взаимодействием в системе ГМУ	Знает особенности политической культуры и менталитета, основные теоретические модели и технологии ведения переговоров в западной и восточной переговорных школах Умеет учитывать характер исторически сложившихся систем при рассмотрении особенностей политической	Ориентируется в особенностях политической культуры и менталитета, основных теоретических моделях и технологиях ведения переговоров Предлагает оптимальное управленческое решение, в том числе в кризисной ситуации Формулирует программу действий по реализации управленческого решения

	культуры и менталитета Владеть навыком использовать полученные знания о технологиях подготовки и проведения переговоров в экспертной оценке и других видах практической политической деятельности	Отвечая на поставленные вопросы, осуществляет критическую оценку проблемы, сопоставляет факты, выносит критические суждения, основанные на теоретических знаниях
--	---	--

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету

1. Сущность понятия «культура» в контексте задач «кросс-культурного менеджмента».
2. Понятие ценностей, норм и моделей поведения.
3. Социализация и культурная идентичность.
4. Можно ли обнаружить сходства между восточным и западным типом деловых культур; в чем проявляются различия? Раскройте на примерах.
5. Основные особенности современной российской деловой культуры; в чем проявляется взаимосвязь с традициями.
6. Специфика кросс-культурных взаимодействий в условиях транснационализации деловой культуры.
7. Трансформация функций деловой культуры в условиях становления информационного общества.
8. Значение кросс-культурных компетенций в формировании эффективных стратегий управления в контексте модернизационных и инновационных преобразований. Раскройте на примерах.
9. В чем состоят основные принципы конструктивного межкультурного диалога в аспекте деловых переговоров. Раскройте на примерах.
10. Основные типы коммуникативных стилей в межкультурном общении.
11. Основные разновидности тактики ведения деловых переговоров. Раскройте на примерах.
12. Специфика «западного» и «восточного» стилей поведения в переговорном процессе.
13. Сущность понятий «деловое общение» и «деловые коммуникации».
14. Охарактеризуйте виды вербальных и невербальных коммуникаций.
15. Основные принципы эффективного делового общения в разных культурах. Раскройте на примерах.
16. Формы и принципы организации оптимального делового общения: интерактивного и дистанционного
17. Современные модели и практики формирования лидера, существующие в пространстве кросс-культурного менеджмента
18. Различия между классическим деловым этикетом и современными правилами хорошего тона в сфере деловых коммуникаций.
19. Особенности соотношения делового дресс-кода и статуса.
20. Основные принципы и нормы деловой этики в международном менеджменте
21. Каковы принципы современной PR-этики и «медиаэтики» в поликультурных средах?
22. Какие эффективные принципы и практики формирования социально позитивного бизнес-имиджа вам известны?
23. Параметры деловой культуры в классификации Г.Хофстеде.
24. Сущность параметра «дистанция власти». Раскройте на примерах.

25. Сущность параметра «индивидуализм/коллективизм». Раскройте на примерах.
26. Сущность параметра «маскулинность/феминность». Раскройте на примерах.
27. Сущность параметра «избегание неопределенности». Раскройте на примерах.
28. Параметр деловой культуры «конфуцианский динамизм».
29. Классификация деловых культур Р.Льюиса.
30. Характеристика «реактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
31. Характеристика «моноактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
32. Характеристика «полиактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
33. Национально-культурные различия в концепции Ф. Тромпенаарса.

Шкала оценивания.

Выполнение всех заданий текущего контроля является обязательным для всех обучающихся. Обучающиеся, не выполнившие в полном объеме все эти задания, не допускаются к сдаче зачета.

Критерии оценки:

Оценка	Критерий оценки
«зачтено»	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний по дисциплинам, включенным в государственный экзамен, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
«не зачтено»	Обучающийся показывает слабые знания лекционного материала, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Тестирование обеспечивает контроль за знаниями обучающихся, способствует развитию умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и

принципы. Основными критериями оценки являются самостоятельность, правильность и скорость ответа на вопрос.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Вопросы для самостоятельной подготовки (самопроверки):

34. Сущность понятия «культура» в контексте задач «кросс-культурного менеджмента».
35. 2. Понятие ценностей, норм и моделей поведения.
36. 3. Социализация и культурная идентичность.
37. 4. Можно ли обнаружить сходства между восточным и западным типом деловых культур; в чем проявляются различия? Раскройте на примерах.
38. 5. Основные особенности современной российской деловой культуры; в чем проявляется взаимосвязь с традициями.
39. 6. Специфика кросс-культурных взаимодействий в условиях транснационализации деловой культуры.
8. Трансформация функций деловой культуры в условиях становления информационного общества.
9. Значение кросс-культурных компетенций в формировании эффективных стратегий управления в контексте модернизационных и инновационных преобразований. Раскройте на примерах.
10. В чем состоят основные принципы конструктивного межкультурного диалога в аспекте деловых переговоров. Раскройте на примерах.
11. Основные типы коммуникативных стилей в межкультурном общении.
12. Основные разновидности тактики ведения деловых переговоров. Раскройте на примерах.
13. Специфика «западного» и «восточного» стилей поведения в переговорном процессе.
14. Сущность понятий «деловое общение» и «деловые коммуникации».
15. Охарактеризуйте виды вербальных и невербальных коммуникаций.
16. Основные принципы эффективного делового общения в разных культурах. Раскройте на примерах.
17. Формы и принципы организации оптимального делового общения: интерактивного и дистанционного
18. Современные модели и практики формирования лидера, существующие в пространстве кросс-культурного менеджмента
19. Различия между классическим деловым этикетом и современными правилами хорошего тона в сфере деловых коммуникаций.
20. Особенности соотношения делового дресс-кода и статуса.
21. Основные принципы и нормы деловой этики в международном менеджменте
22. Каковы принципы современной PR-этики и «медиаэтики» в поликультурных средах?
23. Какие эффективные принципы и практики формирования социально позитивного бизнес-имиджа вам известны?
24. Параметры деловой культуры в классификации Г.Хофстеде.
25. Сущность параметра «дистанция власти». Раскройте на примерах.
26. Сущность параметра «индивидуализм/коллективизм». Раскройте на примерах.
27. Сущность параметра «маскулинность/феминность». Раскройте на примерах.
28. Сущность параметра «избегание неопределенности». Раскройте на примерах.

29. Параметр деловой культуры «конфуцианский динамизм».
30. Классификация деловых культур Р.Льюиса.
31. Характеристика «реактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
32. Характеристика «моноактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
33. Характеристика «полиактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
34. Национально-культурные различия в концепции Ф. Тромпенаарса.

Методические указания по подготовке докладов:

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

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

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Методические указания по написанию реферата:

Реферат является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

Объем реферата 7-15 стр.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Мясоедов С.П., Борисова Л.Г. Кросс-культурный менеджмент [Текст] / Учебник. 3-е издание. – М.: Юрайт, 2015. – 311 с.
2. Шарипов Ф.В. Психологические основы менеджмента [Электронный ресурс]/ Шарипов Ф.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 298 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/59225.html>.— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература

1. Астафьева О.Н., Садохин А.П., Грушевицкая Т.Г. Культурология. Теория культуры. – Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению «Культурология», по социально-гуманитарным дисциплинам (рекомендовано УМО по культурологии Министерства образования и науки РФ). – 3-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 487 с.
2. Безуглова Н.П. Межкультурные взаимодействия в экономике: возникновение и трансформация исследований [Текст] / Н.П. Безуглова. Московский государственный университет культуры и искусств. – М.: МГУКИ, 2012. - 318 с.
3. Gesteland, R.R. Cross-Cultural Business Behavior: A Guide for Global Management / Gesteland R.R. – 5 ed. – Copenhagen: Copenhagen Business School Press, 2012. – 341 p.
4. VIRGINIE SYMANIEC LA CONSTRUCTION IDÉOLOGIQUE SLAVE ORIENTALE: Langues, races et nations dans la Russie du XIX e siècle // Revue des études slaves. Vol. 84, No. 1/2, Mosaique slave: Communications de la délégation française au Congrès international des slavistes Minsk, 20-27 août 2013 (2013), pp. 223-233 - ЭБС Jstor <http://www.jstor.org/stable/24372769>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Агапов, В.С. Социально-психологические детерминанты креативной компетентности студентов : монография / Агапов, Валерий Сергеевич, Давлетова, Рада Уеловна. - М. : Макеев Игорь Вячеславович, 2016. - 163 с.
2. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Образовательные инновации и практики карьеры: сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2015. - 192 с.
4. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]/ Л.Г. Дикая [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2007.— 624 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Федеральный закон Российской Федерации от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации".
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года. (Утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. N 2227-р)

6.5. Интернет-ресурсы

1. Информационно-правовая база "Консультант Плюс" – <http://www.consultant.ru>
2. Информационно-правовая база "Гарант Сервис" – <http://www.garant.ru>

3. Организация Объединенных Наций – <http://www.un.org/russian/>
4. Каталог документов по международному праву – <http://list.ru/catalog/11415.html>
5. Права человека в международном праве – <http://www.hrw.org/mssian/>
6. Официальный сайт Европейского Союза (на всех официальных языках) - www.europa.eu.int
7. Официальный сайт Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе - www.osce.org/ru
8. Официальный сайт Международного Комитета Красного Креста - www.icrc.org
9. Раздел официального сайта ООН, посвященный международному праву - <http://www.un.org/ru/law/>
10. Сайт Министерства иностранных дел РФ - <http://www.mid.ru>
11. <http://www.government.gov.ru> – Официальный сайт Правительства РФ.
12. Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации - <http://www.kremlin.ru/events>
13. Российская газета - <http://www.rg.ru/>
14. Журнал «Россия в глобальной политике» <http://www.globalaffairs.ru/>
15. Журнал «Международная жизнь» <http://www.interaffairs.ru/>
16. Журнал «Вестник международных организаций» <http://www.iorj.hse.ru/>
17. Журнал Корпорации РЭНД (The RAND Corporation) <http://www.rand.org/>
18. Журнал Совета по международным отношениям (Council on Foreign Relations) <http://www.cfr.org/>
19. Журнал Форума глобальной политики (Global Policy Forum) <http://www.globalpolicy.org/>
20. Журнал Королевского института международных отношений (The Royal Institute of International Affairs) <http://www.chathamhouse.org/>
21. Право международной торговли <http://www.miripravo.ru/>
22. Информационный сервер «Терроризм» <http://www.infa.ru/map/terror/index.html>
23. Портал по законодательству Европейского Союза <http://europa.eu.int/eur-lex>.

6.6. Иные источники

1. Кеннеди Г. Переговоры. Полный курс : перевод с английского - М. : Альпина Паблишерз, 2011. – 388 с.
2. Льюис Р.Д. Столкновение культур. Путеводитель для всех, кто делает бизнес за границей. - М.: Изд-во «Манн, Иванов и Фербер», 2013. – 640 с.
3. Мабли аббат Принципы переговоров - М.: Научная книга , 2014. - ЭБС "Лань" [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=58246]
4. Фройнд Дж. Переговоры каждый день: Как добиваться своего в любой ситуации - М.: Альпина Паблишер , 2013. - ЭБС "Лань" [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=32371]
5. Шевелева О.В. Организация ведения переговоров - М.: Советский спорт , 2014. - ЭБС "Лань" [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=51922]
6. Marguerite Guiraud-Weber Stratégies discursives de la politesse russe // Revue des études slaves. Vol. 83, No. 2/3, La lettre et l'esprit : entre langue et culture : Études à la mémoire de Jean Breuillard (2012), pp. 443-456 - ЭБС Jstor <http://www.jstor.org/stable/43272680>

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.