

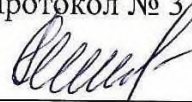
Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Антипова Наталья Викторовна
Должность: и.о. директора филиала
Дата подписания: 26.06.2026 18:02:46
Уникальный программный ключ:
fae5412acb1bf810dc69e6bc004ac45622b84b3a

Приложение 6
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
направленность (профиль) программы «Бизнес-аналитика в
экономике и управлении»

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

Улан-Баторский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова



Одобрено
На заседании Совета Улан-Баторского
филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Протокол № 3 от 23 октября 2025 г.
 Председатель совета
Н.В. Антипова

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по дисциплине
Б1.О.05 Межкультурные деловые коммуникации**

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) программы Бизнес-аналитика в экономике и управлении

Уровень высшего образования Магистратура

Год начала подготовки 2026

Улан-Батор – 2025 г.

Составители:

к.ф.н., доцент, доцент кафедры истории и
философии РЭУ им. Г.В. Плеханова
к.п.н., доцент междисциплинарной кафедры Улан-
Баторского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

А.В. Галухин

Н.П. Хинзеева

Оценочные материалы одобрены на заседании Совета Улан-Баторского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
протокол № 3 от «23» октября 2025 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине Межкультурные деловые коммуникации

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)	Наименование контролируемых разделов и тем
УК 4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1. Составляет в соответствии с нормами государственного языка РФ и иностранного языка документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1. 3-1. Знает методы и способы применения информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации в ситуациях академического и профессионального взаимодействия УК-4.1. У-1. Самостоятельно находит и обрабатывает информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке УК-4.1. У-2. Составляет, редактирует на государственном языке РФ и/или иностранном языке, выполняет корректный перевод с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный язык различных академических и профессиональных текстов	Тема 1. Основы теории межкультурных коммуникаций. Тема 2. Концептуальные модели культурных различий. Культурные паттерны деловых коммуникаций. Тема 3. Межкультурно-интерактивный профиль деловых коммуникаций. Тема 4. Стратегии делового общения в условиях социально-культурного разнообразия: деловые контакты, корпоративная интеграция и культурная диверсификация. Тема 5. Барьеры в межкультурных деловых коммуникациях и стратегии их преодоления.
УК-5.Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе	УК-5.1. Имеет представление о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе	УК-5.1. 3-1. Знает принципы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Тема 6. Конфликты в межкультурных деловых коммуникациях и стратегии оптимизации

межкультурного взаимодействия	межкультурного взаимодействия	УК-5.1. 3-2. Знает методы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия УК-5.1. 3-3. Знает нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	коммуникативно-делового взаимодействия в культурно-гетерогенной среде.
	УК-5.2. Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2. У-1. Умеет анализировать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия УК-5.2. У-2. Умеет учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия УК-5.2. У-3. Умеет строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур	

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях

Вопросы для проведения опроса

Индикаторы достижения: УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2

Тема 1. Основы теории межкультурных коммуникаций.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «коммуникации». Основные цели и функции коммуникации в обществе. Виды коммуникации.
2. Формы коммуникации: вербальная (устная и письменная) и невербальная.
3. Основные компоненты и условия коммуникации: роль культурного контекста. Модели коммуникации.
4. Взаимосвязь коммуникации и культуры в контексте деловых отношений. Понятие «межкультурные коммуникации» и его пересечение с понятием «деловые коммуникации».
5. Межкультурные коммуникации как предмет изучения: социально-научный, интерпретативный, критический, диалектический подходы.

Тема 2. Концептуальные модели культурных различий. Культурные паттерны деловых коммуникаций.

Вопросы для обсуждения:

1. Культурные паттерны как детерминанты деловых коммуникаций и их основные компоненты (убеждения, нормы, ценности, модели отношений, поведенческие диспозиции, коммуникативные стили).
2. Типология ценностных ориентаций Г. Хофстеда и ее значение для осмысления межкультурной коммуникации в бизнес-контексте: индивидуализм-коллективизм, властная дистанцированность, преодоление неопределенности, маскулинность – феминность как аксиологические индикаторы межкультурных различий.
3. Таксономия различия культурных паттернов в рамках программы GLOBE и условия кросс-культурной профилировки коммуникативно – деловой среды.
4. Проявление межкультурных различий на уровне стиля коммуникативного поведения, - концепция Э.Т. Холла: коммуникативно-поведенческие диспозиции в культурах высокого контекста и в культурах низкого контекста
5. Методы и техники развития межкультурных коммуникативных компетенций, и инструменты оценки коммуникативной компетентности в профессионально-деловой сфере.

Тема 3. Межкультурно-интерактивный профиль деловых коммуникаций.

Вопросы для обсуждения:

1. Коммуникация в организациях в условиях социально-культурного разнообразия.
2. Воздействие национальных культур на организационную культуру: коммуникация, креативность, конфликты, продуктивность.
3. Организационные ценности в различных культурах и их влияние на форму и стиль формального и неформального взаимодействия в организациях.
4. Основные измерения культурных различий в контексте формирования вертикальных, горизонтальных и латеральных коммуникаций.
5. Принципы работы и коммуникации в интернациональных и мультикультурных группах и командах.
6. Стили лидерства и модели и стили принятия управленческих решений в порядке организационного взаимодействия: национальная специфика и интернациональная общность.

Тема 4. Стратегии делового общения в условиях социально-культурного разнообразия: деловые контакты, корпоративная интеграция и культурная диверсификация.

Вопросы для обсуждения:

1. Параметры диалогического дискурса в межкультурных деловых коммуникациях.
2. Диапазон открытости, принцип правдивости и проблема «сохранения лица» в контексте межкультурного общения.
3. Стратегия нарративного тренинга и ее значение для межкультурной коммуникации.
4. Семантические аспекты языка вербальной и невербальной коммуникации между участниками процесса интервью, переговоров, совещания.
5. Интервью как форма устной деловой коммуникации. Виды интервью и их специфика.
6. Принципы самопрезентации в интервью и их зависимость от культурно релевантных социальных регулятивов.

Тема 5. Барьеры в межкультурных деловых коммуникациях и стратегии их преодоления.

Вопросы для обсуждения:

1. Культурные, субкультурные, национальные, этнические, гендерные, социально классовые различия как факторы образования коммуникативных барьеров.
2. Роль стереотипов и предрассудков: этноцентризм, сексизм, эйджизм, классовые предрассудки как предпосылки формирования универсальных ментальных барьеров.
3. Различия культурных паттернов как источник барьеров в деловой коммуникации: ценностные ориентации, эмоциональные конфигурации, пропозициональные установки (убеждения, допущения, ожидания, интенции), социальные восприятия, поведенческие стереотипы.
4. Языковой барьер: использование незнакомого языка или многозначность языковых выражений, их зависимость от контекста.

5. Роль интерпретации в межкультурной коммуникации.
6. Стратегии преодоления барьеров в межкультурных деловых коммуникациях.

Тема 6. Конфликты в межкультурных деловых коммуникациях и стратегии оптимизации коммуникативно-делового взаимодействия в культурно-гетерогенной среде.

Вопросы для обсуждения:

1. Конфликты в организационном и во внеорганизационном контекстах.
2. Воздействие культурных ориентаций и организационных контекстов на возникновение и характер конфликтов.
3. Восприятие конфликтов из различных культурных перспектив: основания квалификации конфликта и оценки его интенсивности.
4. Роль культурных факторов в выборе стратегии решения конфликтов: менеджмент конфликтов в индивидуалистических и коллективистических, маскулинных и феминных культурах, в культурах высокого и низкого контекста.
5. Стратегии взаимодействия в конфликтной ситуации: стратегия противодействия, стратегия избегания, стратегия компромисса, стратегия сотрудничества, стратегия уступчивости.
6. Культурная специфика отношения к переговорам и посредничеству в решении конфликтов.
7. Принципы менеджмента межкультурных конфликтов в деловой сфере.

- 3,33 балла выставляется обучающемуся по каждой теме, если продемонстрирован высокий уровень владения теоретическими знаниями о специфике межкультурных деловых коммуникаций, хорошее знание принципов анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия, умение строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур, дан развернутый ответ на все заданные вопросы с приведением не менее чем двух аргументов, суть проблемы правильно понята и проанализирована, продемонстрировано развернутое изложение своей мысли и употребление ключевой лексики, найдено эффективное решение поставленных задач;

- 2 балла выставляется обучающемуся по каждой теме, если он демонстрирует достаточный уровень знаний о специфике межкультурных деловых коммуникаций и культурном разнообразии современного общества, умеет строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур, способен развернуто сформулировать ответ на заданный вопрос с привлечением не менее чем одного аргумента и найти приемлемое решение задач, сформулированных в задании.

- 1 балл выставляется обучающемуся по каждой теме, если он отчасти знаком со спецификой межкультурных деловых коммуникаций и знает принципы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия, частично способен ответить на заданные вопросы, демонстрирует сложности при формулировке развернутого аргументированного ответа, знает на базовом уровне о причинах межкультурного разнообразия общества, приводит соображения и аргументацию, дополнительную к ответам других обучающихся.

Задания для текущего контроля

Кейсы

Индикаторы достижения: УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2

Тема 1. Основы теории межкультурных коммуникаций.

Ознакомьтесь со следующими примерами межкультурного взаимодействия и воздействия особенностей бизнес-культур на международный бизнес и менеджмент. Прокомментируйте сложившуюся ситуацию, определите причины непонимания и разногласий. Обоснуйте свою точку зрения.

Ситуация 1 – Ассоциации

В конце 70-х годов советская делегация, находившаяся в Индии с краткосрочным визитом, была приглашена в частный дом на ужин. Войдя в дом, советские гости увидели многочисленные свастики, развешанные хозяином под потолком. Руководитель делегации (ветеран Великой Отечественной войны) немедленно заявил протест. Причем сделал это в достаточно эмоциональной форме.

Свастика в Индии традиционно рассматривалась как солярный знак-символ жизни, света, щедрости и изобилия. Ветеран подумал, что это фашистская свастика, что вызвало у него возмущение, так как в России и странах Европы этот знак не просто запрещен законом, а несет тяжелые воспоминания. Я думаю, что перед поездкой нужно было ознакомиться с культурой страны и ее обычаями.

Ситуация 2 – Семейные узы

М-р Берд, экс-сотрудник американского департамента, был нанят известной мультинациональной корпорацией в качестве представителя в Саудовской Аравии. Бывший американский дипломат был приглашен в дом м-ра Фауда для обсуждения его возможного участия в местном совместном предприятии с упомянутой корпорацией.

Они были представлены друг другу, и так как это была их первая встреча, разговор начался с неформальной беседы. Вопросы были обычные, например:

«Как дела? Как долетели? Как семья? Как поживают ваши родители?» и т.д. М-р Берд, знакомый с принятыми формальностями приветствия и знакомства, на вопросы отвечал: «Спасибо, хорошо... Мой отец в порядке, но, к сожалению, стал хуже слышать... Я виделся с ним несколько месяцев назад, на Рождество, когда мы забирали его на пару дней из дома престарелых...»

С этого момента что-то пошло не так... М-р Фауд был достаточно гостеприимен и учтив, но не проявлял никакого интереса к ведению бизнеса с американским коллегой.

Проблема заключается в том, что для американца такие вопросы были лишь фамильярностью, и на самом деле его больше волнует вопрос бизнеса, а для представителя Саудовской Аравии родственные связи очень важны, и это

считается нормальным обсуждать свои личные дела при разговоре с малознакомыми людьми, тем самым показывая свое расположение к ним. Американец этого не понял и воспринял странно, из-за чего сделка не состоялась.

Я думаю, что он также должен был быть подготовленным к встрече с человеком другой культуры, либо должен был продолжить вести дело, как ни в чем не бывало.

Ситуация 3 – Сразу к делу

Данный инцидент был рассказан британским консультантом по управлению, работающим в Париже. Я присутствовал на первой встрече исполнительного директора американской консалтинговой компании, базирующейся в Нью-Йорке, с тремя партнерами из Парижской консалтинговой фирмы. Переговоры не пошли... Не прошло и 15 минут заседания, как американский коллега запросил данные о годовых доходах французской компании и, не дожидаясь ответа, предложил французам произвести расчет предполагаемой доли рынка, т. к. его компания была заинтересована в их сотрудничестве. Я почувствовал что в офисе стало «холодно»...

Для Великобританцев характерно называть вещи своими именами, сразу переходить к делу. Англичане ориентированы на задание и фокусируются на то

что должно быть сделано. Для стран высокого контекста характерно ощущение границ и решения и деятельность сосредоточены вокруг личных отношений. Англичане показались им слишком прямолинейными и холодными, что сорвало сделку. Такая прямолинейность показала им грубостью, так как в их стране не привыкли вести дела подобным образом.

Тема 2. Концептуальные модели культурных различий. Культурные паттерны деловых коммуникаций.

Ольга – студентка третьего курса экономического факультета. приехала на двухгодичную стажировку в США, в калифорнийский университет Лос-Анджелеса, по программе обмена между вузами, и поселилась в университетском общежитии, в одном студенческом коттедже с четырьмя американскими студентками. Все пятеро девушек прекрасно сжились друг с другом, и через три месяца, когда подошел ее день рождения, Ольга решила устроить вечеринку для подруг. Чтобы купить на свою небольшую стипендию продукты для праздничного стола, она собралась поехать в супермаркет, до которого надо было добираться на машине. Когда она спросила у соседок, как ей лучше ехать, объяснив причину поездки, она услышала в ответ: «Как, ты будешь что-то в свой день рождения делать?» Ольга была поражена и не знала, как ей поступить: отменить праздник, пригласить других людей или сделать все так, как и собиралась?

В чем, по-Вашему, причина такой реакции американок, и как следует поступить Ольге?

- 1) Американские студентки на самом деле не так уж хорошо относились к Ольге, как ей казалось, и таким образом хотели дать ей это понять.
- 2) Соседки Ольги уже запланировали на тот вечер какое-то другое мероприятие, и собирались предложить ей пойти с ними вместо вечеринки.
- 3) Американки думали, что в России день рождения не отмечается, и поэтому были удивлены, услышав, что их соседка приглашает их отпраздновать этот день вместе.
- 4) Соседки заранее знали о том, что у Ольги день рождения, и считали, что в этот день ее надо освободить от всех хлопот и устроить для нее праздник.

Поэтому они не хотели, чтобы она сама занималась подготовкой стола.

Тема 3. Межкультурно-интерактивный профиль деловых коммуникаций.

Игорю Васильевичу Кузнецову 57 лет, он в течение десяти лет работает заместителем руководителя крупной немецкой фирмы в Москве. Господин Бауэр, его начальник и руководитель филиала, недавно прибыл из Германии в Москву для реорганизации работы фирмы: в свете увеличения объема продаж необходимо создание нового отдела технической поддержки. Для руководства этим отделом необходим специалист (гражданин России, с инженерным образованием и знанием иностранных языков). Господин Бауэр отдал распоряжение отделу кадров начать поиск подходящего кандидата (дать объявление в газеты, обратиться в кадровые агентства). Узнав об этом, Кузнецов на следующий же день во время обычного рабочего совещания с начальником предложил ему взять на эту должность своего сына Виктора, 33 лет, владеющего немецким языком. Господин Бауэр, выслушав Кузнецова, предложил передать документы молодого человека в кадровый отдел на общих основаниях и

отказался от отдельной встречи с ним. После этого он быстро и довольно сухо закончил деловое совещание.

В чем, по-Вашему, причина такой неприветливой реакции господина Бауэра?

1) Поскольку Кузнецов не вполне уверенно владеет немецким, а господин Бауэр, недавно приехав из Германии, еще не научился общаться по-русски, то он не понял, что речь идет о сыне его заместителя, и решил, что Кузнецов говорит об общих критериях, по которым должен оцениваться кандидат на эту должность.

2) Господин Бауэр хотел воспрепятствовать созданию семейственности на фирме, которая, с его точки зрения, не способствует повышению эффективности работы.

3) На фирме было принято решение сократить ставку И. В. Кузнецова, и господин Бауэр должен в ближайшее время сообщить ему об этом. Поэтому он не хотел способствовать принятию на работу сына Кузнецова, из-за опасения, что сын не сможет оптимально выполнять свои функции, зная, что эта фирма только что уволила его отца.

4) Господин Бауэр считает, что деловое совещание – не место для обсуждения устройства на работу детей сотрудников и хотел бы обсудить это в более непринужденной обстановке.

Тема 4. Стратегии делового общения в условиях социально-культурного разнообразия: деловые контакты, корпоративная интеграция и культурная диверсификация.

Утро. Остается несколько минут до начала рабочего дня. Почти все участники планерки собрались в кабинете генерального директора.

За минуту до начала совещания заходит молодая сотрудница, недавно принятая по конкурсу на новую должность. На ней легкомысленная блузка, открывающая взорам окружающих часть великолепно сложенного тела, украшенного татуировкой.

Реакция присутствующих на ее появление неоднозначная и с трудом поддается описанию. На одном полюсе восторг: восхищенные междометия молодых мужчин вкупе с недвусмысленными выражениями лиц. На другом — возмущение: суровые взгляды наиболее солидных сотрудников в сопровождении неопределенных, но явно осуждающих звуков. Где-то посередине — любопытство, удивление, смех остальных. Безразличных нет. Но вся эта сложная симфония длится очень недолго. Наступает мертвая тишина, и все взгляды устремляются на генерального директора.

Как ему поступить?

Тема 5. Барьеры в межкультурных деловых коммуникациях и стратегии их преодоления.

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

Тема 6. Конфликты в межкультурных деловых коммуникациях и стратегии оптимизации коммуникативно-делового взаимодействия в культурно-гетерогенной среде.

Кейс на решение конфликта в коммуникациях между руководителями головного офиса и филиала. Нередко, в компаниях, имеющих филиалы в других городах, есть сложности коммуникаций и распределения полномочий. По мнению филиалов, в головных офисах не всегда видят и понимают специфику работы. Удаленность друг от друга не всегда позволяет наладить эффективные коммуникации, что приводит к конфликтам и потере результата для компании в целом.

Аутсорсинговый контактный центр с головным офисом в Санкт-Петербурге и филиалами в Волгограде, Ростове-на-Дону, Краснодаре

Лена - руководитель филиала контактного центра в Волгограде

Юля - руководитель департамента разработки скриптов, работает в головном офисе в СПб и курирует одноименные отделы в филиалах

Катя - руководитель отдела разработки скриптов в Волгоградском филиале.

Руководитель филиала Лена управляет Катей и ее отделом административно, все функциональное управление (постановка задач, контроль за выполнением и пр.) осуществляет Юля. Она руководит отделом дистанционно, осуществляя коммуникации в чате с помощью скайпа и скайп-конференций.

Кате не нравится, что ей приходится взаимодействовать с Юлей как с руководителем. Кате кажется, что Юля плохо вникает в их работу, недостаточно полно. Кроме того, Кате не нравится, что ей приходится все время быть на связи с Юлей в течение рабочего дня, а Юля контролирует их отдел постоянно звонками и сообщениями в чате. Кате проще и спокойнее общаться с Леной. Она территориально находится рядом. Но у Лены нет никаких ресурсов управления отделом, кроме административного контроля.

Лене кажется, что у нее "связаны руки", потому что как такового управления отделом она не осуществляет и не понимает чем заняты сотрудники. Она может выяснять это только через Юлю, что не всегда удобно. Лена хочет, чтобы отдел работал эффективно и в качестве решения она видит выход в том, чтобы забрать полностью управление отделом на себя. Кроме того, Катя периодически жалуется ей на неэффективное руководство Юли и Лена считает, что может справиться с этим лучше. Лена пока не знает всех нюансов и процессов работы отдела, но надеется, что сможет быстро вникнуть в все детали.

Юля курирует филиалы уже очень давно. Она один из старейших и опытных сотрудников компании. Она детально знает все процессы и нюансы по работе отделов по разработке сценариев. Она, конечно, очень загружена и у нее не всегда на все хватает времени. Тем более, она находится в головном офисе и все взаимодействие осуществляет дистанционно. Кроме того, у нее дома больной диабетом ребенок и Юля каждый день отлучается в рабочее время на 2 часа, чтобы сделать ему необходимые процедуры. Но зато Юля "нагоняет" это время работой по ночам и рассылкой писем и указаний в ночное время. Юля не готова отдать полномочия по управлению отделом Лене, потому что Лена работает в компании недавно и не знает всей специфики работы.

Катя - эффективный, но сложный сотрудник. Склонна к тому, чтобы работать "по настроению", конфликтовать с соседними отделами. Катя, по мнению Юли, нуждается в постоянном контроле, который Лена, не зная всей специфики, осуществлять эффективно не сможет.

Ситуация идет к конфликту. Катя саботирует задачи Юли, все время жалуется Лене на неоправданный контроль Юли и сложность взаимодействия с ней. Юля еще более усиливает меры контроля и штрафов за невыполненные вовремя задачи. В результате страдает результативность работы отдела волгоградского филиала.

Как решить данную ситуацию?

Критерии оценки (в баллах):

Критерии оценки (в баллах):

- 20-16 баллов выставляется обучающемуся, если знает верно и в полном объеме методы и способы применения информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации в ситуациях академического и профессионального взаимодействия. Умеет верно и в полном объеме: самостоятельно находить и обрабатывать информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке; составлять, редактировать на государственном языке РФ и/или иностранном языке, выполняет корректный перевод с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный язык различных академических и профессиональных текстов. Знает верно и в полном объеме: принципы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; методы

анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур. Умеет верно и в полном объеме: анализировать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур.

- 15-11 баллов выставляется обучающемуся, если знает с незначительными замечаниями методы и способы применения информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации в ситуациях академического и профессионального взаимодействия. Умеет с незначительными замечаниями самостоятельно находить и обрабатывать информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке; составлять, редактировать на государственном языке РФ и/или иностранном языке, выполняет корректный перевод с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный язык различных академических и профессиональных текстов. Знает с незначительными замечаниями принципы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; методы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур. Умеет с незначительными замечаниями анализировать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур.

10-4 баллов выставляется обучающемуся, если знает на базовом уровне, с ошибками методы и способы применения информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации в ситуациях академического и профессионального взаимодействия. Умеет на базовом уровне, с ошибками самостоятельно находить и обрабатывать информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке; составлять, редактировать на государственном языке РФ и/или иностранном языке, выполняет корректный перевод с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный язык различных академических и профессиональных текстов. Знает на базовом уровне, с ошибками принципы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; методы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур. Умеет на базовом уровне, с ошибками анализировать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур.

- 5-0 баллов выставляется обучающемуся, если не знает на базовом уровне методы и способы применения информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации в ситуациях академического и профессионального взаимодействия. Не умеет на базовом уровне самостоятельно находить и обрабатывать информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке; составлять, редактировать на государственном языке РФ и/или иностранном языке, выполняет корректный перевод с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный язык различных академических и профессиональных текстов. Не знает на базовом уровне: принципы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; методы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур. Не умеет на базовом уровне анализировать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; учитывать

разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур.

Критерии оценки (в баллах):

- 3 балла выставляется обучающемуся по каждой теме, если продемонстрирован высокий уровень владения теоретическими знаниями о специфике межкультурных деловых коммуникаций, хорошее знание принципов анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия, умение строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур, дан развернутый ответ на все заданные вопросы с приведением не менее чем двух аргументов, суть проблемы правильно понята и проанализирована, продемонстрировано развернутое изложение своей мысли и употребление ключевой лексики, найдено эффективное решение поставленных задач;
- 2 балла выставляется обучающемуся по каждой теме, если он демонстрирует достаточный уровень знаний о специфике межкультурных деловых коммуникаций и культурном разнообразии современного общества, умеет строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур, способен развернуто сформулировать ответ на заданный вопрос с привлечением не менее чем одного аргумента и найти приемлемое решение задач, сформулированных в задании.
- 1 балл выставляется обучающемуся по каждой теме, если он отчасти знаком со спецификой межкультурных деловых коммуникаций и знает принципы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия, частично способен ответить на заданные вопросы, демонстрирует сложности при формулировке развернутого аргументированного ответа, знает на базовом уровне о причинах межкультурного разнообразия общества, приводит соображения и аргументацию, дополнительную к ответам других обучающихся.

Практическое задание

Индикаторы достижения: УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2

Тема 5. Барьеры в межкультурных деловых коммуникациях и стратегии их преодоления.

Проанализируйте по данному ниже плану коммуникативную ситуацию с участием представителей разных культур:

«Однажды на заре перестройки, оказавшись по делам в Америке, я позвонила известному американскому врачу, чтобы попросить его посмотреть историю болезни дочери моей подруги. Профессор был очень любезен. Сразу согласившись помочь, он поинтересовался, кто я и зачем приехала в Америку. «Я филолог, – ответила я со скромной гордостью. – Приехала на конференцию». – «Филолог? – недоумевающе спросил он. – Это какая отрасль медицины?» Я растерялась. Не знает, что такое филология? Шутит? Издевается? Но голос был серьезно-заинтересованный. «Что это значит – филолог?» – спросил он после затянувшейся паузы. – «Ну, это значит, – залепетала я, – это значит, что я люблю слова». – «Ах, вот оно что, – сказал он явно разочарованно. – Вы любите болтать,

и за это Вас послали на конгресс». Я расстроилась. Глупо всё получилось. Не смогла объяснить, чем занимаюсь. Я-то люблю слова, а они меня, видно, не любят. И английский язык знаю, и все артикли на месте, и гласные-согласные произношу правильно, а общения не получилось» (Тер-Минасова С. Г., 2008).

План анализа коммуникативной ситуации:

- 1) охарактеризуйте процесс коммуникации: по количеству участников; по коммуникативной функции; по направленности;
- 2) участники общения, их черты, свойства и состояние, влияющие на процесс коммуникации;
- 3) отношения между коммуникантами, их социальные роли;
- 4) коммуникативное намерение инициатора общения;
- 5) обстановка общения (место, время действия, условия общения);
- 6) коммуникативная стратегия и тактика собеседников; элементы / формулы речевого этикета, используемые участниками общения;
- 7) коммуникативный эффект.

1. По количеству участников (американский врач и русский филолог) данная коммуникация является межкультурной. Функция – информационно-коммуникативная, связана с передаваемой информацией. По направленности – прямая опосредованная коммуникация, которая происходит через диалог по телефону.

2. Американец – «известный» и «любезный» врач, мы можем увидеть то, как он заинтересован в своем собеседнике, что говорит о его любопытности. Женщина-филолог немного неуверенная в себе, она легко растерялась, не смогла объяснить в чем заключается ее профессия.

3. Я считаю, что в начале диалога отношения между коммуникантами были на нейтральной позиции, но в конце врач-американец поменял свое мнение о девушке не в самую лучшую сторону, скорее всего он просто остался разочарованным таким специалистом. Социальные роли у участников коммуникации разные. Он – врач, она – филолог. Он – взрослый мужчина, она – молодая женщина. Он – американец, она – русская.

4. Коммуникативное намерением инициатора - просьба к врачу, чтобы тот посмотрел историю болезни одной знакомой девушки.

5. Обстановка общения: место – США, время действия – вовремя перестройки, условия общения – по телефону.

6. Стратегия общения – открытая, потом переходит в закрытую. Коммуникация не получилась, так как между коммуникантами произошло недопонимание. Форма диалога – вопросно-ответная.

7. После коммуникации у участников сложился следующий коммуникативный эффект: врач – разочарован, девушка – расстроена.

Критерии оценки (в баллах):

- 2 балла выставляется обучающемуся, если продемонстрирован высокий уровень владения теоретическими знаниями о специфике межкультурных деловых коммуникаций, хорошее знание принципов анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия, умение строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур, дан развернутый ответ на все заданные вопросы с приведением не менее чем двух аргументов, суть проблемы правильно понята и проанализирована, продемонстрировано развернутое изложение своей мысли и употребление ключевой лексики, найдено эффективное решение поставленных задач;

- 1 балл выставляется обучающемуся, если он отчасти знаком со спецификой межкультурных деловых коммуникаций и знает принципы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия, частично способен ответить на заданные вопросы, демонстрирует сложности при формулировке развернутого аргументированного ответа, знает на базовом уровне о причинах межкультурного разнообразия общества, приводит соображения и аргументацию, дополнительную к ответам других обучающихся.

Задания для творческого рейтинга

Темы докладов

Индикаторы достижения: УК-4.1; УК-5.1; УК-5.2

Тема 1. Основы теории межкультурных коммуникаций.

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

Тема 2. Концептуальные модели культурных различий. Культурные паттерны деловых коммуникаций.

1. В чем разница между культурами высокого и низкого контекста?
2. Какие особенности того или иного стиля общения связаны с каждой из этих культур?
3. Герт Хофстед выделил четыре аспекта, по которым различаются культуры различных народов и регионов: (1) индивидуализм–коллективизм; (2) дистанция власти; (3) избегание неопределенности; и (4) мужественность–женственность. Важны ли эти ценностные ориентации для объяснения культурных различий в социальном и деловом контекстах?
4. Что такое культурный паттерн в деловом общении?
5. Что такое модель культурных различий?

Тема 3. Межкультурно-интерактивный профиль деловых коммуникаций

1. Каковы различия между традиционными, человеческими отношениями и кадровыми моделями организации?
2. Как национальные культуры влияют на организационную культуру?
3. Есть ли способ приспособить различные ценностные ориентации к контексту формально установленных корпоративных ценностей?
4. Каковы реальные преимущества сохранения культурного разнообразия на рабочем месте?
5. Какими процессами можно объяснить вывод о том, что со временем различные рабочие группы становятся столь же продуктивными, как и группы, не отличающиеся разнообразием?
6. Почему участие и расширение прав и возможностей, как это пропагандируется в западной литературе, могут быть контрпродуктивными в некоторых европейских странах?

Тема 4. Стратегии делового общения в условиях социально-культурного разнообразия: деловые контакты, корпоративная интеграция и культурная диверсификация.

1. Каковы особенности деловых контактов?
2. Как определить социальное разнообразие?
3. Как определить культурное разнообразие?
4. Нужно ли делать различие между разными типами многообразия – национального, возрастного, религиозного и т.п. с точки зрения их важности для работы и делового общения?
5. Каковы особенности различных национальных корпоративных культур?

Тема 5. Барьеры в межкультурных деловых коммуникациях и стратегии их преодоления.

1. Как можно сделать ожидания людей от другой (суб)культуры более благоприятными для эффективности межкультурной коммуникации и менее подверженными нарушениям?

2. Как бы вы выполнили рекомендацию о том, что важно стремиться к определенной степени соответствия между культурой человека и культурой страны, в которую он назначен?
3. Каковы причины возникновения коммуникационных барьеров?
4. Приводит ли различие культурных моделей к возникновению коммуникационных барьеров?
5. Как выявляются и классифицируются барьеры на пути межкультурной коммуникации?
6. Каковы последствия не директивного подхода к посредничеству для того, как должны действовать медиаторы?

Тема 6. Конфликты в межкультурных деловых коммуникациях и стратегии оптимизации коммуникативно-делового взаимодействия в культурно-гетерогенной среде.

1. Какими бывают конфликты в организационных и неорганизационных контекстах?
2. Каково влияние культурных ориентаций и организационных контекстов на возникновение и характер конфликтов?
3. Каково восприятие конфликта с различных культурных точек зрения?
4. Какова роль культурных факторов в выборе стратегии разрешения конфликтов?
5. Какие стратегии взаимодействия в конфликтной ситуации?
6. Принципы управления межкультурными конфликтами в сфере бизнеса.
7. Стратегии взаимодействия в конфликтной ситуации.
8. Конструктивное сотрудничество и выгодные компромиссы как методы разрешения конфликтов.
9. Структурные методы управления конфликтами.

Критерии оценки (в баллах):

- 3,33 балла выставляется обучающемуся по каждой теме, если продемонстрирован высокий уровень владения теоретическими знаниями о специфике межкультурных деловых коммуникаций, хорошее знание принципов анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия, умение строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур, дан развернутый ответ на все заданные вопросы с приведением не менее чем двух аргументов, суть проблемы правильно понята и проанализирована, продемонстрировано развернутое изложение своей мысли и употребление ключевой лексики, найдено эффективное решение поставленных задач;
- 2 балла выставляется обучающемуся по каждой теме, если он демонстрирует достаточный уровень знаний о специфике межкультурных деловых коммуникаций и культурном разнообразии современного общества, умеет строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур, способен развернуто сформулировать ответ на заданный вопрос с привлечением не менее чем одного аргумента и найти приемлемое решение задач, сформулированных в задании.
- 1 балл выставляется обучающемуся по каждой теме, если он отчасти знаком со спецификой межкультурных деловых коммуникаций и знает принципы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия, частично способен ответить на заданные вопросы, демонстрирует сложности при формулировке развернутого аргументированного ответа, знает на базовом уровне о причинах межкультурного разнообразия общества, приводит соображения и аргументацию, дополнительную к ответам других обучающихся.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ
ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Структура экзаменационного зачетного задания

<i>Наименование</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
---------------------	---

Вопрос 1.	15
Вопрос 2.	15
Практическое задание.	10

Задания, включаемые в зачетное задание

Типовой перечень вопросов:

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

25. Функции, формы и каналы коммуникации в организациях в условиях культурно-гетерогенной деловой среды.
26. Модели организаций и особенности коммуникаций в организациях различного типа (классической, человеческой, системной, трансформационной).
27. Организационные ценности в различных культурах и их влияние на условия формального и неформального взаимодействия в организациях.
28. Модели анализа культурных различий в контексте деловой коммуникации в организациях.
29. Коммуникация с коллегами на рабочем месте в условиях разнообразия национально-культурных типов сотрудников.
30. Коммуникация и отношения между начальником и подчиненным в условиях работы в организациях с фактором культурных различий.
31. Коммуникация с клиентами и партнерами в условиях культурно-диверсифицированной социально-деловой среды.
32. Модели принятия решений и стили лидерства в контексте межкультурных коммуникаций в организациях.
33. Понятие рабочей группы. Классификация рабочих групп. Стадии образования и функционирования групп. Значение фактора культурного разнообразия для работы в группах.
34. Форматы группового коммуникативного взаимодействия. Методы и техники группового решения проблем.
35. Принципы коммуникации и работы в интернациональных и мультикультурных группах. Факторы интеграции и межкультурного лидерства в группах.
36. Интервью в системе форм устной деловой коммуникации: виды интервью, этапы и фазы процесса интервью, принципы самопрезентации и восприятия и роль культурных паттернов.
37. Параметры диалогического дискурса в межкультурных деловых коммуникациях: основные типы вопросов и ответов, условия и принципы диалогического общения в межкультурном пространстве.
38. Универсально значимые принципы деловой беседы и их культурно обусловленные модификации. Культурные паттерны делового протокола в устных формах делового общения.
39. Теория культурно обусловленных разговорных ограничений и ее применение для регламентации устных форм делового общения.
40. Деловое совещание: различие совещаний по функциям и уровню формальности, организационные и процедурные моменты взаимодействия участников совещания. Роль культурных ограничений в ситуации совместного принятия решений.
41. Деловые переговоры в контексте межкультурных деловых коммуникаций: классификация видов переговоров по различным основаниям, компетенции переговорщиков, основные фазы переговорного процесса и факторы, влияющие на ход и результат переговоров.
42. Методы ведения деловых переговоров и основные тактические приемы, используемые в переговорном процессе, условия согласования позиций на фоне различия интересов и культурных установок.
43. Культурно обусловленные различия в отношении к деловым переговорам и национально-специфические стили ведения переговоров.
44. Конфликты в ситуациях межкультурного делового общения: понятие конфликта, виды конфликтов, причины конфликтов, культурные факторы динамики конфликтных ситуаций, восприятие конфликтов из различных культурных перспектив.
45. Конфликты: стратегии поведения в конфликтной ситуации и методы управления конфликтной ситуацией, роль культурных факторов в выборе стратегии решения конфликтов.
46. Нравственно-регулятивные основы делового общения в условиях культурно обусловленного различия ценностных ориентаций: теория интегративного социального контракта.

Практическое задание

1. Рассмотреть основные типы культур и соответствующие типы поведения.
2. Проанализировать, как культуры формируют мировоззрение, и изучить особенности вербального и невербального общения.
3. Рассмотреть взаимодействие языка и культуры, а также роль лексики для сохранения культурной информации.
4. Проанализировать различные типы корпоративной культуры и межкультурные конфликты на рабочем месте.
5. Указать условия, необходимые для развития межкультурной коммуникативной компетентности.
6. Назвать основные теории межкультурных коммуникаций и их отличительные особенности.
7. Указать основные способы разрешения конфликтов в деловой среде.
8. Разобрать концепцию «сохранения и потери лица» в ее связи с понятием и значением репутации.
9. Показать влияние культурных особенностей и традиций на международные деловые отношения в XXI веке.
10. Показать значение компромисса и сотрудничества для современных деловых взаимоотношений.

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

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«зачтено»	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Составляет в соответствии с нормами государственного языка РФ и иностранного языка документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия	Знает верно и в полном объеме: методы и способы применения информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации в ситуациях академического и профессионального взаимодействия Умеет верно и в полном объеме: самостоятельно находит и обрабатывает информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке; составляет, редактирует на государственном языке РФ и/или иностранном языке, выполняет корректный перевод с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный язык различных академических и профессиональных текстов	Продвинутый
		УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе	УК-5.1. Имеет представление о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знает верно и в полном объеме: принципы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; методы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия;	

		межкультурного взаимодействия		нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	
			УК-5.2. Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Умеет верно и в полном объеме: анализировать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур	
70 – 84 баллов	«зачтено»	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 Составляет в соответствии с нормами государственного языка РФ и иностранного языка документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия	Знает с незначительными замечаниями: методы и способы применения информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации в ситуациях академического и профессионального взаимодействия Умеет с незначительными замечаниями: самостоятельно находит и обрабатывает информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке; составляет, редактирует на государственном языке РФ и/или иностранном языке, выполняет корректный перевод с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный язык различных академических и профессиональных текстов	Повышенный
		УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Имеет представление о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знает с незначительными замечаниями: принципы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; методы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	
			УК-5.2. Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Умеет с незначительными замечаниями: анализировать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур	
50 – 69 баллов	«зачтено»	УК-4. Способен применять	УК-4.1. Составляет в соответствии с нормами	Знает на базовом уровне, с ошибками:	Базовый

		современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	государственного языка РФ и иностранного языка документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия	методы и способы применения информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации в ситуациях академического и профессионального взаимодействия Умеет на базовом уровне, с ошибками: самостоятельно находит и обрабатывает информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке; составляет, редактирует на государственном языке РФ и/или иностранном языке, выполняет корректный перевод с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный язык различных академических и профессиональных текстов	
		УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Имеет представление о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знает на базовом уровне, с ошибками: принципы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; методы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	
			УК-5.2. Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Умеет на базовом уровне, с ошибками: анализировать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур	
менее 50 баллов	«не зачтено»	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1. Составляет в соответствии с нормами государственного языка РФ и иностранного языка документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия	Не знает на базовом уровне: методы и способы применения информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации в ситуациях академического и профессионального взаимодействия Не умеет на базовом уровне: самостоятельно находит и обрабатывает информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке; составляет, редактирует на	Компетенции не сформированы

				государственном языке РФ и/или иностранном языке, выполняет корректный перевод с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный язык различных академических и профессиональных текстов	
		УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Имеет представление о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Не знает на базовом уровне: принципы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; методы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	
			УК-5.2. Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Не умеет на базовом уровне: анализировать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур	