

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ФТД.02
(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Кросс-культурный менеджмент

(наименование дисциплины)

по специальности

27.03.02 Управление качеством

Направленность (профиль)

Управление качеством

Форма обучения: очная

Год набора: 2022

Общая трудоемкость: 2 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	7	Итого
Форма контроля	Зачет	
Вид занятий		
Лекции	16	16
Лабораторные		
Практические	16	16
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,25	0,25
Контактная работа	32,25	32,5
Самостоятельная работа	39,75	39,75
Контроль	-	-
Итого	72	72

Рабочую программу составил (и):

доцент, к.п.н, Л.Л. Кифа

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:



Отсутствует



Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана специальности 27.03.02 Управление качеством

Срок действия рабочей программы дисциплины до «26» августа 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании института финансов, экономики и управления (протокол заседания № 1 от 26.08.2021).

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – сформировать у студента целостную систему знаний о закономерностях становления и развития систем управления в различных культурных условиях, развить кросс-культурную компетентность студентов, научить преодолению межкультурных барьеров при построении отношений с зарубежными партнерами и представителями разных национальностей в российских организациях, овладеть способностями осуществления кросс-культурной коммуникации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина: Управление персоналом, Управление результативностью

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Производственная практика, Управление бизнес-процессами, Разработки систем менеджмента организации

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.5 Способен рационально реализовать свою роль в команде	Знать: принципы взаимодействия в команде
		Уметь: ориентировать свое поведение и решение учебных задач в соответствии с ролью в команде
		Владеть: навыком кросс-культурных коммуникаций
	УК-3.6 Способен осуществлять взаимодействие в команде	Знать: принципы взаимодействия в кросс-культурной среде
		Уметь: взаимодействовать в соответствии с особенностями коллектива
		Владеть: навыком успешного взаимодействия в кросс-культурной команде

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
ПК-1 Способен анализировать, выявлять причины дефектов, потерь, вызывающие ухудшение качественных и количественных	ПК-1.6 Способен анализировать и выявлять причины ухудшения	Знать: способы поведения при выявлении дефектов
		Уметь: проводить анализ во взаимодействии с коллегами, заказчиками и клиентами
		Владеть: навыком построения асертивного поведения при выявлении причин ухудшения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
показателей продукции (услуг) на стадии производства продукции и оказания услуг, работать с клиентами, заказчиками по дефектам и их причинам	показателей	показателей
	ПК-1.7 Способен работать с клиентами и заказчиками	Знать: принципы взаимовыгодного взаимодействия
		Уметь: строить благоприятные коммуникации при работе с клиентами и заказчиками
		Владеть: навыком построения рациональных отношений при выявлении причин ухудшения показателей

4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Лек 1	Тема 1. Эволюция кросс-культурного менеджмента	7	2	6		
	Пр 1	Изменение подходов к межкультурным коммуникациям	7	2	6		Коллоквиум 1
	Л 2	Тема 2. Классификация деловых культур	7	2	6		
	Пр 2	Кейс-задача	7	2	6		Кейс-задача
	Л 3	Тема 3. Особенности коммуникаций в кросс-культурном менеджменте	7	2	6		
	Пр 3	Обсуждение особенностей коммуникации в различных культурах	7	2	6		Творческое задание
	Пр 4	Подготовка и проведение делового совещания с участием представителей различных культур (первый этап)	7	2	6		Деловая игра
	Л 4	Тема 4. Национальные модели развития бизнеса	7	2	6		
	Пр 5	Подготовка и проведение делового совещания с участием представителей различных культур (второй этап)	7	2	6		Деловая игра
	Л 5	Тема 4. Национальные модели развития бизнеса (продолжение)	7	2	6		
	Пр 6	Особенности русской невербальной коммуникации в деловой среде	7	2	8		Кейс-задача
	Л 6	Тема 5. Подготовка сотрудников к работе в межкультурной среде	7	2	6		

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Пр 7	Обсуждение этапов процесса подготовки сотрудников	7	2	8		Кейс-задача
	Л 7	Тема 6. Проблемы и перспективы развития российской деловой культуры	7	2	6		
	Пр 8	Основные проблемы и способы их устранения в межкультурной коммуникации	7	2	8		Доклады с презентацией
	Л 8	Тема 6. Проблемы и перспективы развития российской деловой культуры	7	2	6		
		Самостоятельная работа		37,75	-		
		Промежуточная аттестация	ПА	0,25	-		
Итого:				72	100		

Схема расчета итогового балла

Формы текущего контроля	Условия допуска	Критерии и нормы оценки
Коллоквиум	Присутствие на занятии	<p>3 балла - задание выполнено самостоятельно, своевременно, активно отстаивает свою точку зрения, излагает понятно;</p> <p>2 балла - задание выполнено самостоятельно, малоактивно отстаивает свою точку зрения, излагает сбивчиво;</p> <p>1 балл - требует дополнительной консультации, не самостоятельно, не до конца, не излагает, приведена кадровая политика организации (в которой работает студент), сделан ее анализ и выводы</p>
Кейс-задача	Присутствие на занятии	<p>3 балла - самостоятельно, полностью выполнена, активность при обсуждении;</p> <p>2 балла - самостоятельно, полностью выполнена, с дополнительной консультацией, малоактивен при обсуждении;</p> <p>1 балл - выполнена полностью, не активен</p>
Деловая игра	Присутствие на занятии	<p>3 балла – задача понята, подготовлены необходимые материалы, активно и самостоятельно работает</p> <p>2 балла – задача понята, не подготовлены необходимые материалы, активно и самостоятельно работает</p> <p>1 балл – задача не понята, не подготовлены необходимые</p>

		материалы, неактивно работает
Творческое задание	Присутствие на занятии	3 балла - тема раскрыта, требования соблюдены, в теме разбирается свободно 2 балла - тема раскрыта, требования соблюдены, не уверен в вопросах темы 1 балл - доклад выполнен с нарушением к оформлению, в вопросе не уверен

5. Образовательные технологии

С целью формирования компетенций у студентов в учебном процессе используется технология традиционного обучения.

6. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио – и видеоматериалов по заданной теме, решение кейс-задач, выполнение творческих заданий и др.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, материалы профильных сайтов и др.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
7	ПК-1 Способен анализировать, выявлять причины дефектов, потерь, вызывающие ухудшение качественных и количественных показателей продукции (услуг) на стадии производства продукции и оказания услуг, работать с клиентами, заказчиками по дефектам и их причинам	Коллоквиум 1 Творческое задание Кейс-задачи Доклад
7	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Творческое задание Кейс-задачи Доклад

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. Типовой(ые) пример(ы) задания(ий)

Тестирование

Задание № 1		
Обмен информацией в менеджменте, на основе которого руководитель получает сведения, необходимые для принятия решений, и доводит принятые решения до работников организации, называется:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)	<input type="checkbox"/>	коммуникацией
2)	<input type="checkbox"/>	восприятием
3)	<input type="checkbox"/>	каналом передачи
4)	<input type="checkbox"/>	общением

Задание № 2				
Соответствие названий элементов языка тела с их определениями:				
Укажите соответствие для всех 4 вариантов ответа:				
1)	<input type="checkbox"/>	Жесты, напоминающие язык знаков	1)	Эмблемы
2)	<input type="checkbox"/>	Жесты, передающие картину того, о чем говорится	2)	Иллюстраторы
3)	<input type="checkbox"/>	Движения, регулирующие разговор	3)	Регуляторы
4)	<input type="checkbox"/>	Выражения, используемые для психологического адаптирования к конкретной ситуации	4)	Адапторы

Задание № 3	
В кросс-культурном менеджменте средством невербальной коммуникации может (могут) быть:	

Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		позы
2)		информационное письмо
3)		речевое сообщение
4)		набор символов

Задание № 4		
Выберите перечень наук, которые лежат в основе кросс-культурного менеджмента:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
1)		Экономическая теория, статистика
2)		Этногеография, психология, культурология
3)		География, история, социология
4)		Антропология, культурология, этнография, теория межкультурного общения, этнопсихология, менеджмент

Задание № 5		
Под этноцентризмом понимается:		
Выберите один из 3 вариантов ответа:		
1)		убеждение в превосходстве представителей "своей" этнической группы над представителями других групп
2)		помещение себя в центр социальных отношений
3)		боязнь отторжения непривычных представлений и подходов, проявление агрессии по отношению к ним

Задание № 6		
Под эгоцентризмом понимается		
Выберите один из 3 вариантов ответа:		
1)		боязнь отторжения непривычных представлений и подходов, проявление агрессии по отношению к ним
2)		помещение себя в центр социальных отношений
3)		убеждение в превосходстве представителей "своей" этнической группы над представителями других групп

Задание № 7		
Под ксенофобией понимается		
Выберите один из 3 вариантов ответа:		
1)		отторжение непривычных представлений и подходов и проявление агрессии по отношению к ним
2)		помещение себя в центр социальных отношений
3)		убеждение в превосходстве представителей "своей" этнической группы над представителями других групп

Задание № 8

Когда важные факторы упускаются из виду, поскольку в "нашей стране" все по-другому, относится к типу этноцентризма:

Выберите один из 3 вариантов ответа:

1)	<input type="checkbox"/>	первому
2)	<input type="checkbox"/>	второму
3)	<input type="checkbox"/>	третьему

Задание № 9

Когда руководство теоретически признает существование различий в среде бизнеса и их необходимость, но на практике стремится максимально избегать контактов, - это тип этноцентризма:

Выберите один из 3 вариантов ответа:

1)	<input type="checkbox"/>	первый
2)	<input type="checkbox"/>	второй
3)	<input type="checkbox"/>	третий

Задание № 10

Когда руководство признает кросс-культурные отличия, не осознавая серьезности и глубины проблем, это относится к типу этноцентризма

Выберите один из 3 вариантов ответа:

1)	<input type="checkbox"/>	первому
2)	<input type="checkbox"/>	второму
3)	<input type="checkbox"/>	третьему

Краткое описание и регламент выполнения

1. Провести тестирование студентов в соответствии с планом-графиком
2. Оценить количество правильных ответов
3. Выставить результаты

Критерии оценки:

Одно правильно выполненное тестовое задание – 0,5 балла.

Максимально можно набрать 10 баллов ответив правильно на 20 вопросов.

7.2.2 Темы письменных работ (доклады)

№ п/п	Темы
1	Особенности немецкой и японской моделей менеджмента
2	Особенности китайской и американской моделей менеджмента
3	Особенности российской и французской моделей менеджмента
4	Особенности шведской и американской моделей менеджмента.
5	Управление изменениями в кросс-культурной среде
6	Особенности управления персоналом в многонациональных коллективах
7	Особенности управления в китайском семейном предприятии
8	Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде

№ п/п	Темы
9	Национальные особенности тайм-менеджмента (на примере конкретных стран
10	Управление кросс-культурной коммуникацией
11	Национальные особенности реализации принципа социальной ответственности бизнеса.
12	Влияние глобализации на национальный менеджмент
13	Коммуникативные стереотипы и коммуникативное творчество
14	Механизмы взаимодействия людей в коммуникационном процессе
15	Сущность и особенности коммуникативной культуры менеджера социально-культурной сферы
16	Общее понятие о коммуникативно-перцептивных умениях и навыках.
17	Обусловленность общения потребностями совместной деятельности.
18	Коммуникация как действия, сознательно ориентированные на смысловое их восприятие другими людьми.
19	Сущность этикетного регулирования внешних форм поведения.
20	Этикет как готовая линия коммуникативных действий.

Краткое описание и регламент выполнения

Подобрать материал по теме доклада по не менее, чем в трех источниках. Подготовить выступление и выступить с учетом рекомендаций тренинга публичного выступления.

Критерии оценки:

3 балла - доклад проведен, материалом владеет, ответил на вопросы

2 балла – доклад проведен, путается в данных, затруднялся при ответах на вопросы

1 балл – доклад проведен, не ответил на вопросы.

7.2.3 Кейс-задача «Особенности русской невербальной коммуникации в деловой среде»¹

Русские очень любят сблизиться с людьми. Для них участие в акте коммуникации – это повод для налаживания близких отношений. Русские любят жесты, которые представители других культур могут воспринять как неприличные: похлопать по плечу, подсесть поближе. Многим мешают неуместные в переговорах привычки. Не стоит держать руки в карманах или ходить по комнате во время разговора: это может быть воспринято как стремление доминировать.

Если происходит коммуникационный разрыв, он может привести к провалу переговоров.

Недавно в Японии вышла такая публикация – «Невербальная коммуникация русских в некоторых видах диалога». Автор рекомендует японским деловым людям, обсуждая цену будущей сделки, внимательно следить за реакцией русских партнеров.

Если предложенная сумма устраивает русского партнера, то он чуть-чуть приближается к собеседнику, делает едва заметное движение корпусом в его сторону. После этого цену можно больше не снижать: русский поначалу будет упорствовать, говорить, что цена слишком высока, но в итоге пойдет на сделку. Конечно, такое движение может быть и случайным. Но дотошные японцы решили, что такой знак, вероятнее всего, означает заинтересованность.

¹ Крейдлин Г. Невербальное красноречие. *Harvard Business Review Россия*, апрель 2007, С.41-44.

Помните: если слова помогают нам скрывать свои мысли, то жесты их выдают.

Например, услышав выгодное предложение, можно инстинктивно потереть руки. Этот жест в русской культуре выражает удовлетворение, предвкушение чего-то приятного. Он выдаст вас с головой.

Задание (я):

1. Рассмотрите и интерпретируйте невербальное поведение в рамках наблюдаемой конкретной ситуации и эмоциональную реакцию на нее.
2. Проанализируйте внимательно случаи несовпадения невербального поведения и словесных утверждений.
3. Зафиксируйте мельчайшие детали невербального поведения(к примеру, степень искренности улыбки и т.п.).
4. Сделайте выводы и рекомендации

Критерии оценки:

- 3 балла - самостоятельно, полностью выполнена, активность при обсуждении;
2 балла - самостоятельно, полностью выполнена, с дополнительной консультацией, малоактивен при обсуждении;
1 балл - выполнена полностью, не активен

7.2.4 Деловая игра «Переговоры между представителями различных культур»

Цель:

- умение рационально готовиться к переговорам
- навык участия в переговорах
- умения анализировать поведение участников в межкультурной среде и делать выводы

Описание ситуации

Российское предприятие по пошиву мужской и женской одежды. Назначенный новый директор (назначенный из европейского филиала), уже представлен коллективу предприятия и его основным руководителям, проводит свое первое оперативное совещание.

Приглашенные на это совещание руководители и специалисты предприятия относятся к новому директору скептически и выжидательно.

Как поведет себя новый директор на своем первом производственном совещании? Как установит необходимые деловые контакты со своими новыми сотрудниками? Какие управленческие решения он примет на этом первом для него оперативном производственном совещании?

Предприятие существует давно, входит в состав транснационального холдинга. В своей структуре имеет два основных цеха по пошиву мужской и женской одежды, магазин реализации готовой продукции.

Станочный парк изношен, реконструкция завода с момента его пуска (25 лет назад) не проводилась.

План производства постоянно срывается, работа предприятия неритмична. Система моральных и материальных стимулов работает неудовлетворительно. Качество выпускаемой продукции низкое, имеются постоянные рекламации.

Характерны постоянные нарушения графиков поставок основных видов комплектующих изделий и сырья.

Тема совещания: «Выработка решения с учетом кросс-культурных особенностей управления»

Порядок выполнения

Этап первый

Определяется тема и цель совещания. Зачитывается сценарий производственной ситуации

Этап второй

Преподаватель распределяет роли участников совещания.

Это могут быть:

а) Участники совещания:

- руководитель организации
- руководитель финансового подразделения
- руководитель бухгалтерии
- руководитель маркетинговой службы
- руководитель производственного подразделения
- руководитель службы управления персоналом
- руководитель юридического отдела
- специалист по снабжению производства
- специалист по сбыту продукта производства

б) Дублеры участников совещания

в) Секретарь совещания

г) Работник из производственной среды

д) Эксперт по деловым совещаниям

е) Эксперт по невербальному общению

ж) Эксперт по стилям управления

з) Эксперт по управленческим решениям

и) Эксперт по конфликтным ситуациям

Этап третий

Участники совещания и их дублеры, а также секретарь и работник из производственной среды знакомятся со своей квалификационной характеристикой и составляют должностную инструкцию по предложенному образцу.

Эксперт по деловым совещаниям готовит бланк оценки совещания по признакам эффективности его подготовки и проведения.

Эксперт по невербальному общению готовит матрицу жестов, по которым он будет оценивать состояние участников совещания.

Эксперт по стилю управления готовит бланк для оценки стиля управления руководителя.

Эксперт по управленческим решениям готовит перечень признаков классификации решений и требований к эффективным решениям, по которым будет оценивать принятое решение.

Эксперт по конфликтным ситуациям готовит бланк анализа конфликтов, возникших во время совещания и то, как они были разрешены.

Этап четвертый

Выполненная работа оценивается преподавателем или избранными из хорошо успевающих студентов экспертами.

Ожидаемый (е) результат (ы) отработка навыка бесконфликтного межкультурного общения

Критерии оценки:

3 балла – задача понята, подготовлены необходимые материалы, активно и самостоятельно работает

2 балла – задача понята, не подготовлены необходимые материалы, активно и самостоятельно работает

1 балл – задача не понята, не подготовлены необходимые материалы, неактивно работает

7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр 7

№ п/п	Вопросы
1	Коммуникативные стереотипы и коммуникативное творчество
2	Механизмы взаимодействия людей в коммуникационном процессе
3	Сущность и особенности коммуникативной культуры менеджера социально-культурной сферы
4	Общее понятие о коммуникативно-перцептивных умениях и навыках.
5	Обусловленность общения потребностями совместной деятельности.
6	Коммуникация как действия, сознательно ориентированные на смысловое их восприятие другими людьми.
7	Сущность этикетного регулирования внешних форм поведения.
8	Этикет как готовая линия коммуникативных действий.
9	Мораль и этикет - взаимосвязанные уровни предписаний о нормах межличностного взаимодействия.
10	Коммуникационный разрыв как следствие недостатка взаимопонимания между представителями разных культур
11	Трудности взаимодействия с представителями полиактивных культур и пути их преодоления
12	Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения
13	Фазы кросс-культурного шока.
14	Определение потребностей в различных культурах.
15	Удовлетворение и достижение с учетом национального фактора сотрудников.
16	Особенности распределения полномочий в кросс-культурной среде
17	Особенности ведения бизнеса представителями моноактивных культур
18	Особенности ведения бизнеса представителями полиактивных культур
19	Трудности взаимодействия с представителями моноактивных культур и пути их преодоления
20	Эволюция российской деловой культуры
21	Особенности современной российской деловой культуры
22	Уровень восприятия российской деловой культуры иностранцами
23	История развития кросс-культурного менеджмента.
24	Адаптация в условиях чужой культуры: проблемы и механизмы
25	Подготовка менеджеров к работе в зарубежных подразделениях международных компаний
26	Национальные стереотипы: формирование, использование и преодоление
27	Построение кросс-культурных коммуникаций в международных компаниях
28	Роль профсоюзов в различных национальных моделях менеджмента
29	Семейное предпринимательство в различных культурах: сравнительный анализ
30	Особенности немецкой и японской моделей менеджмента

31	Особенности китайской и американской моделей менеджмента
32	Особенности российской и французской моделей менеджмента
33	Особенности шведской и американской моделей менеджмента.
34	Управление изменениями в кросс-культурной среде
35	Особенности управления персоналом в многонациональных коллективах
36	Особенности управления в китайском семейном предприятии
37	Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде
38	Национальные особенности тайм-менеджмента (на примере конкретных стран)
39	Управление кросс-культурной коммуникацией
40	Национальные особенности реализации принципа социальной ответственности бизнеса.

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Процедура оценивания

В случае устной сдачи зачета, отметка выставляется в результате выслушивания ответа, задавания наводящих, уточняющих вопросов и в соответствии с критериями оценки

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
7	зачет	«зачтено»	Студент демонстрирует понимание основ и знание ключевых аспектов курса, уверенно отвечает на вопросы, используя специальную терминологию
		«не зачтено»	Студент демонстрирует отсутствие знания ключевых аспектов курса, не уверенно отвечает на вопросы, специальную терминологию не применяет

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Л. М. Гальчук	Основы кросс-культурной коммуникации и менеджмента: практический курс	учеб. пособие	2019	ЭБС "ZNANIUM.COM" https://new.znanium.com/catalog/product/1014759
2	Т.Т. Черкашина	Язык деловых межкультурных коммуникаций	учебник	2019	ЭБС "ZNANIUM.COM" https://new.znanium.com/catalog/product/1039260
3	А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов	Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом	учебное пособие	2020	URL: https://znanium.com/catalog/product/1081681

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
4	М. Ю. Нечепуренко, Ю. В. Привалова	Межкультурная музейная коммуникация	монография	2017	ЭБС "ZNANIUM.COM" https://new.znanium.com/catalog/product/1021535
5	В.И. Марков, О.В. Ртищева	Межкультурная коммуникация	учеб. пособие	2016	ЭБС "ZNANIUM.COM" https://new.znanium.com/catalog/product/1041758

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- Кадровое сообщество и публикации - Режим доступа: <http://hr-portal.ru>
- Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://trud.samregion.ru/home/slugba.aspx>
- Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/>
- Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации [Электронный

р
е
с
у
р

8.4. Перечень программного обеспечения

с.№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно
- 2	Office Standart	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно; Договор № 727 от 20.07.2016г., срок действия - бессрочно
Р 3 е	Mirapolis Human Capital Management	№ 42/02/22-К

ж
и
м

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

д

о с № п/п п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
Н У Р Е Р L I N К	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (С-701)	Столы ученические двухместные, стол преподавательский, стул преподавательский, доска аудиторная (меловая), трибуна, стулья ученические, проектор, экран; компьютер.
" h e t p : / 3	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (С-807)	Столы ученические двухместные, стулья ученические, стол преподавательский, стул преподавательский, доска аудиторная (меловая), стулья ученические, экран, ПК, проектор.
3	Компьютерный класс. Помещение для	Стол ученический, стул, ПК с выходом

w
w
w

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
	самостоятельной работы. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации (Г-401)	в сеть интернет