

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ушвицкий Лев Иванович
Должность: и.о. директора Института экономики и управления
Дата подписания: 29.05.2026 12:49:08
Уникальный программный ключ:
46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331a25a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

директор института экономики и
управления, доктор
экономических наук, профессор
Л. И. Ушвицкий

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Кросс-культурный менеджмент и межкультурная коммуникация

Направление подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль)	Управление в социальной сфере
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	3

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент и межкультурная коммуникация» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление направленность (профиль) «Управление в социальной сфере».

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Кросс-культурный менеджмент и межкультурная коммуникация»

3. Разработчик: Карамышева Д.Б., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куш Е. Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда.

Представитель организации-работодателя: Симанкина М.В., заместитель начальника управления по обеспечению проектной деятельности аппарата Правительства Ставропольского края

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент и межкультурная коммуникация» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление направленность (профиль) «Управление в социальной сфере».

19 мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция(ии), индикатор(ы)	Уровни сформированности компетенции(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия				
<p>Результаты обучения по дисциплине: ИД-1 УК-5. Имеет представление о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия ИД-2 УК-5. Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе</p>	<p>Не применяет знания о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>Не достаточно полно применяет знания о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия, без должного анализа разнообразия культур в процессе</p>	<p>Применяет знания о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе взаимодействия, и проводит анализ разнообразия культур в процессе взаимодействия органов государственной власти и местного самоуправления с институтами гражданского общества на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности</p>	<p>На высоком уровне применяет знания о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия, и проводит анализ разнообразия культур в процессе взаимодействия органов государственной власти и местного самоуправления с институтами гражданского общества на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности</p>
ОПК-8 Способен организовывать внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации				
<p>Результаты обучения по дисциплине: ИД-1 ОПК-8. Организует внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами ИД-2 ОПК-8. Организует</p>	<p>Не применяет знания о принципах организации и межведомственные коммуникации органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами</p>	<p>Применяет знания о принципах организации и межведомственные коммуникации органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами</p> <p>Применяет знания об организации внутренних и межведомственных</p>	<p>Применяет знания о принципах организации и межведомственные коммуникации органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами</p>	<p>Применяет знания о принципах организации и межведомственные коммуникации органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами</p> <p>Применяет знания об организации внутренних и межведомственных</p>

<p>внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления с коммерческими организациями ИД-3 ОПК-8. Организует внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления с институтами гражданского общества ИД-4 ОПК-8. Организует внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления со средствами массовой информации</p>		<p>х коммуникации органов государственной власти и местного самоуправления с институтами гражданского общества</p>	<p>Применяет знания об организации внутренних и межведомственных коммуникации органов государственной власти и местного самоуправления с институтами гражданского общества на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности</p>	<p>х коммуникации органов государственной власти и местного самоуправления с институтами гражданского общества на высоком уровне</p>
--	--	--	---	--

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета (3 семестр).

Описание шкал оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент и межкультурная коммуникация», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций УК-5, ОПК-8 оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для получения зачета необходимо пройти мероприятия текущего контроля успеваемости в семестре на оценку не ниже «удовлетворительно».

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном

интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательной программе заочной формы обучения и студентов магистратуры.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-5, ОПК-8 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения УК-5, ОПК-8 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-5, ОПК-8 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-5, ОПК-8 не достигнуты.

2. Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
Семестр 3			
Тестовые задания			
1.	<i>экспатрианты</i>	В страну для длительной работы за границей, часто ориентированные на управленческую или обучающую деятельность, должны быть изначально высокомотивированными:	УК-5
2.	<i>кросс-культурный</i>	_____ менеджмент изучает поведение людей, представляющих разные культуры и работающих вместе в одной организационной среде.	УК-5
3.	<i>итальянцы, арабы, латиноамериканцы.</i>	Представителями полиактивной культуры являются	УК-5
4.	<i>маскулинизм</i>	_____ - это доминирование в обществе традиционных мужских ценностей, таких как успех, деньги, материальные ценности.	УК-5
5.	<i>глобализация</i>	_____ - это процесс возрастания значений международных транзакций компании в сравнении с внутренними компаниями.	УК-5
6.	<i>международный</i>	_____ подход включает сопоставления (сравнения) моделей менеджмента с целью выявления сходств и различий между странами.	УК-5
7.	<i>кросс-культурный</i>	_____ подход также предполагает сравнения, но они нацелены преимущественно на идентификацию социокультурного контекста в управленческой практике.	УК-5
8.	<i>США</i>	В _____ активно внедряется система гибкого рабочего времени.	УК-5
9.	<i>немецкой</i>	В _____ культуре большее значение придается трудовой этике.	УК-5
10.	<i>Англии</i>	В _____ управленческая культура подходит под определение модели «деревенского рынка».	УК-5
11.	<i>трудовая этика</i>	_____ — командированные работники, которые покидают свою Отличительной чертой национальной культуры, закладывающей базу «технологической отраслевой планки», является.	УК-5
12.	<i>«Пирамида людей»</i>	- модель организационной культуры, с характерной высокой дистанцией власти и высокой степенью избегания неопределенности	УК-5
13.	<i>«Семья»</i>	_____ — модель организационной культуры, с характерной высокой дистанцией власти и низкой степенью избегания неопределенности	УК-5
14.	<i>«Смазанная машина»</i>	_____ — модель организационной культуры, с характерной низкой дистанцией власти и высокой степенью избегания неопределенности	УК-5
15.	<i>«Деревенский рынок»</i>	_____ — модель организационной культуры, с характерной низкой дистанцией власти и низкой степенью	УК-5

		избегания неопределенности	
16.	<i>Индивидуализм</i>	_____ — параметр национальной культуры, трактующийся соотношением индивидуализма и коллективизма, которое превалирует в обществе	УК-5
17.	<i>Моббинг</i>	_____ — психологическое давление в отношении работников со стороны администрации и коллег по работе	УК-5
18.	<i>Градуализм</i>	_____ — это замена широкомасштабных фискальных акций на умеренное и постепенное регулирование спроса	УК-5
19.	<i>Культура</i>	_____ — это совокупность ценностей и норм данного общества	УК-5
20.	<i>Вдохновляющий</i>	_____ — это тип организационной культуры, характеризующийся озабоченностью проблемами будущего, поддерживается харизматическим стилем лидерства	УК-5
21.	<i>Подкрепление</i>	_____ — это управление последствием как результатом поведения	ОПК-8
22.	<i>Глобализация</i>	_____ бизнеса означает активную интеграцию страны и ее хозяйствующих субъектов в мировую экономику	ОПК-8
23.	<i>Франция</i>	_____ была одним из основоположников процесса европейской интеграции	ОПК-8
24.	<i>Голландцы</i>	_____ в наибольшей степени связаны групповым мнением	ОПК-8
25.	<i>Полихронное</i>	_____ восприятие времени приводит к вовлеченности в несколько дел одновременно	ОПК-8
26.	<i>Японская</i>	_____ грамматика способствует гибкому реагированию на реакцию собеседника	ОПК-8
27.	<i>Теория подкрепления</i>	_____ делает акцент на средствах, которые контролируют поведение человека, манипулируя последствиями	ОПК-8
28.	<i>Инструментальные</i>	_____ же ценности имеют значение лишь как определенные возможности, средства обеспечения базовых ценностей	ОПК-8
29.	<i>Дистанция власти</i>	_____ как культурное измерение создается(-ются) в процессе социализации семьей, школой и другими социальными институтами	ОПК-8
30.	<i>Культурным</i>	_____ контекстом называют конфигурацию целей, ценностей, поведенческих стереотипов, предопределяющих действия представителей определенной культуры	ОПК-8
31.	<i>Японская</i>	_____ культура ориентирована на коллектив и семью.	ОПК-8
32.	<i>Индийские</i>	_____ менеджеры более других озабочены выполнением правил и чувствуют себя более зависимыми от начальства	ОПК-8
33.	<i>Международный</i>	_____ менеджмент изучает управленческие отношения в международных компаниях	ОПК-8
34.	<i>Во Франции</i>	_____ организация представляет собой «пирамиду людей»	ОПК-8
35.	<i>Универсальный</i>	_____ подход базируется на предпосылке, что любая культура состоит из стандартного набора элементов и задача заключается в их выделении и описании	ОПК-8
36.	<i>Социально-экономический</i>	_____ подход в сравнительном менеджменте был основан на идее о том, что экономический прогресс и индустриализация зависят от менеджеров	ОПК-8
37.	<i>Синхронный</i>	_____ подход основан на концепции временных циклов: все рано или поздно повторяется, всегда есть шанс закончить дело	ОПК-8
38.	<i>Системный</i>	_____ подход предполагает, что культура определяется	ОПК-8

		взаимодействием и взаимовлиянием подсистем, ее составляющих	
39.	<i>Экологический</i>	_____ подход основывался на том, что сходства и различия в эффективности управленческой деятельности могут быть объяснены переменными внешней среды.	ОПК-8
		Вопросы для собеседования	
40.		Современные научные подходы и направления кросскультурного менеджмента	УК-5
41.		Этническая стереотипизация как основа межэтнических отношений	УК-5
42.		Язык как элемент этнической культуры	УК-5
43.		Модель базовых культурных ориентаций в исследованиях Р. Льюиса	УК-5
44.		Национальные и региональные особенности менеджмента.	УК-5
45.		Специфика межкультурной коммуникации и способы повышения ее эффективности	УК-5
46.		Западные управленческие технологии и проблемы их адаптации в российских компаниях.	УК-5
47.		Сравнительный анализ моделей корпоративного управления в мировой экономике.	УК-5
48.		Взаимодействие национальной деловой и корпоративной культур	УК-5
49.		Национальная деловая культура как источник конкурентного преимущества и ресурс развития экономики.	УК-5
50.		Культурные различия и этика в международном бизнесе.	УК-5
51.		Специфика бизнес-культуры России.	УК-5
52.		Влияние национальной культуры на управление организацией	УК-5
53.		Роль протестантской этики в формировании американской деловой культуры.	УК-5
54.		Доминирующие религии в национальной деловой культуре и их влияние на особенности ведения бизнеса в стране размещения.	УК-5
55.		Проблемы перевода и кросс-культурных различий в международной рекламе.	УК-5
56.		Этноцентрический подход в управлении международной компанией: влияние на эффективность и издержки ведения бизнеса.	УК-5
57.		Специфика формирования и развития корпоративной культуры в российской компании.	УК-5
58.		Барьеры межкультурных коммуникаций и способы их преодоления.	УК-5
59.		Национальная деловая культура и инновационная способность организации	УК-5
60.		Содержание основных составляющих сравнительного менеджмента и их взаимосвязь.	УК-5
61.		Роль национальной культуры, истории и других составляющих в формировании характерных черт бизнеса в стране и организациях	УК-5
62.		Влияние фактора глобализации бизнеса и национальные особенности как основные условия формирования школы менеджмента в стране (регионе)	УК-5
63.		Характерные черты, определяющие специфику национальной школы менеджмента.	УК-5
64.		Корпоративная культура организации (компании) как следствие национальной культуры, специфики бизнеса и размера компании.	УК-5
65.		Этноцентризм в межэтнических отношениях	ОПК-8
66.		Специфика управления «мультикультурными» командами и	ОПК-8

		организациями	
67.		Влияние национальной культуры на способность к разработке новых продуктов	ОПК-8
68.		Протестантская этика и западная деловая культура.	ОПК-8
69.		Ислам и восточная деловая культура.	ОПК-8
70.		Католицизм и его влияние на формирование западноевропейской деловой культуры.	ОПК-8
71.		Православие, его базовые ценности и их отражение в российской деловой культуре.	ОПК-8
72.		Мультикультуризм в обществе	ОПК-8
73.		Актуальные проблемы и способы формирования кросс-культурной компетенции менеджеров.	ОПК-8
74.		Значение кросскультурного менеджмента для общества	ОПК-8
75.		Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы	ОПК-8
76.		Необходимость изучения кросскультурного менеджмента	ОПК-8
77.		Мультикультуризм в обществе	ОПК-8
78.		Понятие культуры и субкультуры	ОПК-8
79.		Феномен культуры, его характерные черты и ментальные типы субкультур	ОПК-8
80.		Ценности разных культур	ОПК-8
81.		Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.	ОПК-8
82.		Культурные различия и этика в международном бизнесе	ОПК-8
83.		Понятие деловой культуры, ее элементы	ОПК-8
84.		Концепция деловой культуры в международной системе координат	ОПК-8
85.		Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран	ОПК-8
86.		Кросскультурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ОПК-8
87.		Особенности коммуникаций транснациональных компаний	ОПК-8
88.		Условия эффективной межкультурной коммуникации	ОПК-8
89.		Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие	ОПК-8
		Ситуационные задания	
90.		<p>Ситуация 1. Торговые переговоры в Омане</p> <p>В середине 1980-х гг. советская торговая делегация прибыла для переговоров в Оман. Отношения между двумя странами в этот период оставляли желать лучшего. Кроме того, поскольку Оман являлся ортодоксальным мусульманским государством, его бизнесмены проявляли активность в первую очередь в выстраивании торгово-экономических отношений с другими мусульманскими странами.</p> <p>Когда самолет приземлился в аэропорту, руководители советской делегации испытывали заметное напряжение. Однако организация и протокол встречи и переговоров серьезно улучшили их настроение.</p> <p>От самого трапа самолета и до автомобилей, поданных приехавшим гостям, протянулась ковровая дорожка. Такая же</p>	УК-5

		<p>дорожка тянулась от места, куда гостей привезли, до входа в помещение, где проходили переговоры. По их окончании гостей отвезли в гостиницу. И вновь от самого автомобиля и до ступеней – ковровая дорожка. Советским гостям буквально не позволяли ступить никуда, кроме мрамора ступеней, паркета холлов и резиденций и красивых ковровых дорожек.</p> <p>На переговорах хозяева были вежливы и предупредительны. И хотя никаких серьезных практических результатов переговоры не дали, хорошая организация, четкое соблюдение всех протокольных формальностей и красивые ковровые дорожки (которые в буквальном смысле слова не позволяли обуви представителей нашей делегации запылиться) создавали ощущение, что переговоры были удачными – что они прошли на высоком уровне и предшествуют серьезным позитивным изменениям всей совокупности внешнеэкономических связей между двумя странами. Об этом руководители делегации доложили по возвращении.</p> <p>Каково же было удивление и разочарование, когда несколькими днями позже ведущие газеты Омана отметили, что страна по-прежнему стремится развивать отношения в первую очередь только с коллегами из мусульманских стран. В статьях среди прочего подчеркивалось, что визиты представителей немусульманского мира в страну создают известные трудности даже при организации переговоров, поскольку нельзя допустить, чтобы нога неверных касалась священной земли Омана. Поэтому, чтобы оградить ее от осквернения, приходится застилать ковровыми дорожками все пространство между транспортными средствами и зданиями, где проходят переговоры и проживают официальные делегации.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каково Ваше впечатление от действий встречающей стороны. 2. Как реализовался кросскультурный шок гостей. 3. Возможно ли преодоление кросскультурного шока в данной ситуации и как? 	
91.		<p>Ситуация 2. Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную европейскую компанию с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.</p> <p>Основное направление деятельности компании – услуги. Текучесть персонала на уровне 5-6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить, «в компании «белые зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 долларов США после налогообложения.</p> <p>В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно около 10-15 человек на самые разные позиции.</p> <p>На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.</p> <p>Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.</p> <p>Предложите структуру пакета немонетарной мотивации.</p> <p>Какие шаги вы будете предпринимать, какие ресурсы вам понадобятся для реализации намеченной программы?</p>	УК-5

		Какие плюсы и минусы для персонала компании вы видите в предложенной вами программе?	
92.		Ситуация 3. «Способы мотивации». Проанализировав национально-страновые особенности мотивации персонала в США, определите, какие потребности у работников в компаниях США развиваются в большей мере в зависимости от форм организации - корпоративной (коллективистской) или индивидуалистской.	ОПК-8
93.		Ситуация 4. Мини-кейс «Проблемы, с которыми сталкиваются менеджеры, работающие за рубежом». Вы - группа менеджеров, которым поручен менеджмент в порту «Х» в Японии. Реализация проекта рассчитана на два года, а члены ваших семей присоединятся к вам через месяц после вашего прибытия в Японию. Вы собрались для «мозгового штурма», чтобы обсудить возможности и проблемы, с которыми столкнетесь во время своего пребывания в Японии, и для того, чтобы разработать план, который позволит вам и членам ваших семей успешно приспособиться к жизни в этой стране. Для начала вы определите три основные проблемы, связанные с японским проектом: понимание японской культуры, установление хороших межличностных отношений с менеджерами, сотрудниками и гражданами этой страны, отыскание способов, позволяющих членам вашей семьи лучше приспособиться к жизни в Японии. Для каждой из трех указанных проблем перечислите конкретные возможности и трудности, которыми, по вашему мнению, вам придется управлять, чтобы успешно приспособиться к жизни в Японии. Какие из них вы считаете наиболее трудными? Какие самые легкие? Перечислите действия, которые вы можете предпринять, чтобы сделать ваш переезд в Японию и пребывание там более легким: а) до прибытия в эту страну; б) после прибытия; с) до и после прибытия туда членов вашей семьи. Как вы думаете, какую помощь и поддержку может оказать вам ваша организация во время вашей работы в Японии? После подготовки вы должны описать план действий, выработанный вами. Таким образом, вы создаёте прототип плана, которым организации могут воспользоваться, чтобы переезд их сотрудников в другую страну был по возможности легким и продуктивным.	ОПК-8