

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

**Методические указания
по выполнению практических работ
по дисциплине**

«Кросс-культурный менеджмент»

для студентов направления подготовки 37.04.01 Психология
направленность (профиль) «Психология экстремальных и чрезвычайных си-
туаций»

Ставрополь, 2026

ВВЕДЕНИЕ

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – обеспечить фундаментальную подготовку высококвалифицированных специалистов, обладающих глубокими и разносторонними знаниями в области кросс-культурного менеджмента.

Задачи освоения дисциплины:

- дать представление о принципах кросс-культурного менеджмента;
- сформировать компетенции в области методов кросс-культурного менеджмента;
- сформировать компетенции в области технологий и средств формирования и развития кросс-культурной компетентности.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» относится к дисциплинам обязательной части.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИД-1 _{УК-5} – выявляет культурные и социально-психологические особенности представителей этносов и конфессий, различных социальных групп в условиях социального и профессионального общения	Анализирует и систематизирует информацию по теме культурных и социально-психологических особенностей представителей этносов и конфессий, различных социальных групп в условиях социального и профессионального общения
	ИД-2 _{УК-5} – анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Определяет цель и задачи эффективного межкультурного взаимодействия, обосновывает его стратегию и тактику с учётом разнообразия культур в условиях совместной деятельности
ОПК-1 Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	ИД-3 _{ОПК-1} – формулирует задачи своей деятельности, устанавливает их взаимосвязи, строит модели систем задач (проблем), анализирует, диагностирует причины появления проблем	Определяет цель и задачи своей деятельности, планирует и реализует адекватные методы её оценки, обосновывает гипотезы, разрабатывает программы диагностики проблем на основе современной методологии
ОПК-4 Способен проводить оценку психометрических характеристик	ИД-1 _{ОПК-4} – формирует батарею тестов в соответствии с диагностической задачей, проводит про-	Использует адекватные средства и технологии психодиагностики и оценки

используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним	цедуру диагностического обследования	личности и группы
	ИД-2 ОПК-4 – проводит психологический анализ и оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, используемых в социально-психологическом исследовании	Рефлексивно формирует комплекс критериев и показателей для психодиагностики и оценки параметров социально-психологического исследования
	ИД-3 ОПК-4 – составляет протоколы, заключения и отчеты по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности	Использует адекватные средства и технологии для составления протоколов, заключений и отчетов по результатам диагностического обследования и экспертизы в рамках профессиональной деятельности

ОПИСАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Основы теории и истории менеджмента: кросс-культурный контекст

Практическое занятие 1

Цель работы: ознакомиться с особенностями кросс-культурного контекста теории и истории менеджмента.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5); способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии (ОПК-1); способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается формирование и развитие представлений об особенностях кросс-культурного контекста теории и истории менеджмента.

Теоретическая часть.

Управление как социальное явление и как сфера человеческой практики возникло задолго до того, как оно стало предметом специальных научных исследований. Принято считать, что управление «старо как мир».

История возникновения и развития менеджмента насчитывает, по крайней мере, 7 тысячелетий.

Зачаточные формы управления существовали ещё в первобытно-общинном строе. Очевидно, что для эффективного существования родоплеменных объединений наших предков, им необходимо было взаимодействие внутри данного конкретного племени, налаженные контакты с другими племенами, а, следовательно, была необходима некая координация действий членов этого племени, что согласуется с современной обыденной трактовкой менеджмента.

Развитие экономики как области управления хозяйством приводит к тому, что в ряде мест Ближнего Востока происходит переход от присваивающего к производственному хозяйству, что также отразилось на совершенствовании форм управления в связи с изменением целей существования организованного хозяйствующего субъекта.

В рассматриваемый временной промежуток (так называемый древний период развития менеджмента) в Древнем Египте накапливается большой опыт управления государством, существует развитый управленческий аппарат, который обслуживается чиновниками-писцами.

Возникновение сначала примитивных, а затем всё более сложных организаций древнего мира и их развитие требовали постоянного совершенствования практики управления.

Дошедшие до нашего времени многочисленные исторические свидетельства убедительно показывают достаточно высокую степень сложности древних организаций и управления ими. Создание грандиозных архитектурных сооружений древности (египетские пирамиды, древние ацтекские города); существование крупных политических организаций (Македония при Александре Великом, Персия, а позже – Древний Рим); наличие крупных армий; успешное функционирование сложных и разветвлённых религиозных организаций (прежде всего римской католической церкви) – всё это и многое другое было бы просто невозможным без иерархического и скоординированного управления.

Параллельно этому, хотя и гораздо медленнее, начинают складываться предпосылки для возникновения некоторых общих и отвлечённых, т.е. собственно теоретических представлений об управлении, о формах и способах его организации. Процесс зарождения теории управления в недрах его практики оказался, однако, очень противоречивым, слож-

ным и длительным. Достаточно сказать, что теория управления как самостоятельная научная дисциплина оформилась лишь в начале 20-го века. В этом смысле она повторила судьбу многих гуманитарных наук – социологии, психологии, педологии, акмеологии и др.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Зарождение первичного понимания менеджмента в истории человечества и науки.
- Предыстория науки управления.
- Прикладное понимание менеджмента с точки зрения кросс-культурных особенностей

Задания:

1. Эссе на тему «Эффективный современный менеджмент организации».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Кёплъ О.И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 112 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks, экземпляров не ограничено.
2. Лебедева Н.М. Этнопсихология: учебник и практикум для академического бакалавриата: [для студентов вузов, обучающихся по гуманитар. направлениям и спец.] / Н. М. Лебедева; Высш. шк. экономики, Нац. исслед. ун-т. – М.: Юрайт, 2016. – ISBN 978-5-9916-6682-4, экземпляров не ограничено.

Дополнительная литература:

1. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / Запорожец Д.В., Назаренко А.В., Кенина Д.С., Звягинцева О.С., Бабкина О.Н., Исаенко А.П. – Ставрополь: СтГАУ, 2018. – 88 с., экземпляров не ограничено.
2. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 336 с., экземпляров 3.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 12 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 32 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 1. Основы теории и истории менеджмента: кросс-культурный контекст

Практическое занятие 2-3

Цель работы: ознакомиться с особенностями кросс-культурного контекста теории и истории менеджмента.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5); способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии (ОПК-1); способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается формирование и развитие представлений об особенностях кросс-культурного контекста теории и истории менеджмента.

Теоретическая часть.

Управление как социальное явление и как сфера человеческой практики возникло задолго до того, как оно стало предметом специальных научных исследований. Принято считать, что управление «старо как мир».

История возникновения и развития менеджмента насчитывает, по крайней мере, 7 тысячелетий.

Зачаточные формы управления существовали ещё в первобытно-общинном строе. Очевидно, что для эффективного существования родоплеменных объединений наших предков, им необходимо было взаимодействие внутри данного конкретного племени, налаженные контакты с другими племенами, а, следовательно, была необходима некая координация действий членов этого племени, что согласуется с современной обыденной трактовкой менеджмента.

Развитие экономики как области управления хозяйством приводит к тому, что в ряде мест Ближнего Востока происходит переход от присваивающего к производственному хозяйству, что также отразилось на совершенствовании форм управления в связи с изменением целей существования организованного хозяйствующего субъекта.

В рассматриваемый временной промежуток (так называемый древний период развития менеджмента) в Древнем Египте накапливается большой опыт управления государством, существует развитый управленческий аппарат, который обслуживается чиновниками-писцами.

Возникновение сначала примитивных, а затем всё более сложных организаций древнего мира и их развитие требовали постоянного совершенствования практики управления.

Дошедшие до нашего времени многочисленные исторические свидетельства убедительно показывают достаточно высокую степень сложности древних организаций и управления ими. Создание грандиозных архитектурных сооружений древности (египетские пирамиды, древние ацтекские города); существование крупных политических организаций (Македония при Александре Великом, Персия, а позже – Древний Рим); наличие крупных армий; успешное функционирование сложных и разветвлённых религиозных организаций (прежде всего римской католической церкви) – всё это и многое другое было бы просто невозможным без иерархического и скоординированного управления.

Параллельно этому, хотя и гораздо медленнее, начинают складываться предпосылки для возникновения некоторых общих и отвлечённых, т.е. собственно теоретических представлений об управлении, о формах и способах его организации. Процесс зарождения теории управления в недрах его практики оказался, однако, очень противоречивым, сложным и длительным. Достаточно сказать, что теория управления как самостоятельная научная дисциплина оформилась лишь в начале 20-го века. В этом смысле она повторила судьбу многих гуманитарных наук – социологии, психологии, педологии, акмеологии и др.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Эволюция управленческой мысли в XX веке.
- Современная система взглядов на менеджмент.
- Прикладное понимание менеджмента с точки зрения кросс-культурных особенностей

Задания:

1. Эссе на тему «Я – руководитель».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Кёплъ О.И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 112 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks, экземпляров не ограничено.

2. Лебедева Н.М. Этнопсихология: учебник и практикум для академического бакалавриата: [для студентов вузов, обучающихся по гуманитар. направлениям и спец.] / Н. М. Лебедева; Высш. шк. экономики, Нац. исслед. ун-т. – М.: Юрайт, 2016. – ISBN 978-5-9916-6682-4, экземпляров не ограничено.

Дополнительная литература:

1. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / Запорожец Д.В., Назаренко А.В., Кенина Д.С., Звягинцева О.С., Бабкина О.Н., Исаенко А.П. – Ставрополь: СтГАУ, 2018. – 88 с., экземпляров не ограничено.

2. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 336 с., экземпляров 3.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 12 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 32 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 2. Общие представления о культуре и кросс-культурных различиях

Практическое занятие 4-6

Цель работы: ознакомиться с особенностями представлений о культуре и кросс-культурных различиях.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5); способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии (ОПК-1); способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об особенностях представлений о культуре и кросс-культурных различиях.

Теоретическая часть.

Кросс-культурная и этническая психология является разделом социальной психологии. Ее методология опирается на методологические принципы социальной психологии. Исследование проводится по отработанной социальными психологами схеме, построенной в соответствии с общепризнанной в науке программой. Этническая психология изучает психологию конкретного этноса, а кросс-культурная психология представляет собой методологический прием сравнения различных этнических общностей.

Понимание психологии этнокультурной общности связано с понятиями «культура» и «этнос». В науке насчитывается большое количество определений культуры. Клайд Клакхон в книге «Культура: критический обзор понятий и определений» подробно проанализировал понятие «культура» и предложил шесть подходов к ее определению: описательный, исторический, нормативный, психологический, структурный, генетический.

Дэвид Мацумото предлагает определение культуры, опирающееся на функционирование психических процессов, а не социальных категорий или конструкторов.

Культура – это динамическая система правил, эксплицитных и имплицитных, установленных группами с целью обеспечить свое выживание, включая установки, ценности, представления, нормы и модели поведения, общие для группы, но реализуемые различным образом каждым специфическим объединением внутри группы, передаваемые из поколения в поколение, относительно устойчивые, но способные изменяться во времени.

К. Клакхон рассматривает культуру как часть окружающего мира, созданную человеком. З. Фрейд считал, что культура – это продукт сублимации человека, перевода сексуальной энергии в творческую.

Понятие «культура» является одним из самых трудно определяемых в науке из-за многоаспектности феномена. Основное предназначение культуры состоит в формировании единого понимания смысла жизни людьми, принадлежащими к данной общности. Система ценностей, связанная с целями и средствами их достижения, придает осмысленность жизни. Культура формирует единое смысловое поле посредством процесса категоризации идей и предметов, существующих в окружающем мире. Мир структурируется в сознании людей, идеи и предметы обретают смысл и значение.

Поскольку культура представляет собой абстракцию, важно определить ее отличие от общества и этноса. Термин «общество» относится к группе людей, которые взаимодействуют друг с другом для достижения определенных целей. Под культурой же понимается специфический образ жизни, присущий такой группе людей. Термин «этнос» описывает группу людей, связанных единой системой отношений и ценностей, выработанных в процессе этногенеза. Культура и есть эта система отношений и ценностей. Люди приобретают культуру благодаря принадлежности к этнической общности. Люди создают культуру исходя из потребностей этнической общности. Серж Московичи писал: «Нации – это горячие монстры, воспаляющие холодного монстра – общество».

Этнос – это исторически возникшая устойчивая социальная общность людей, состоящая из племени, народности или нации. Этнос возникает на основе единства самосознания, осознания сходства с членами своей общности и отличия от всех других подобных объединений, а также на основе единства территории, языка и культуры.

Этнос – это общность людей, связанных единой системой отношений к природе, к членам своей и чужой общности, к самому себе, к идеям и ценностям, совместно выработанным людьми в процессе этногенеза.

К. Клакхон отмечает, что представители всех обществ сталкиваются с определенным количеством неизбежных дилемм, основанных на биологических и социальных особенностях человека. В результате этого основные категории всех культур сходны. Сходство культур проявляется в следующем:

1. Любая человеческая культура немыслима без языка.
2. Ни одна культура не испытывает недостатка в средствах выражения эстетики и достижения эстетического наслаждения.
3. Каждая культура предоставляет стандартизованные способы отношения к наиболее существенным проблемам, например таким, как смерть.
4. Каждая культура устроена так, чтобы постоянно сохранять группу и ее сплоченность, чтобы удовлетворять биологические нужды ее членов и их потребность в упорядоченном образе жизни.

Т.Г. Стефаненко называет три тенденции в понимании культурных различий: абсолютизм, универсализм, релятивизм.

Можно использовать два критерия для оценки культурных различий. Первый критерий основан на оценке равноценности, равнозначности культур. Вторым критерий – на оценке наличия или отсутствия культурных различий. Соответственно возникают следующие четыре тенденции.

- Этноцентризм – основан на идее культурного превосходства. Все мировые культуры являются не равными по значению и не одинаковыми по своей сущности.

- Абсолютизм – основан на идее одинаковости культур. Однако между культурами не существует равенства. Одни культуры – цивилизованные, другие – примитивные и первобытные, одни культуры превосходят другие.

- Универсализм – нацелен на поиск общих знаменателей или универсалий, посредством которых все народы могут понимать друг друга и общаться друг с другом.

- Релятивизм – основан на идее равноценности культур при признании значительных культурных различий.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Сущность кросс-культурной психологии.
- Этническая психология.
- Тенденции в понимании культурных различий.
- Феномены культуры.
- Кросс-культурные различия.

Задания:

1. Эссе на тему «Я – руководитель».
2. Составить памятку на тему «Типы культур и психологические особенности их представителей».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Кёпль О.И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 112 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks, экземпляров не ограничено.

2. Лебедева Н.М. Этнопсихология: учебник и практикум для академического бакалавриата: [для студентов вузов, обучающихся по гуманитар. направлениям и спец.] / Н. М. Лебедева; Высш. шк. экономики, Нац. исслед. ун-т. – М.: Юрайт, 2016. – ISBN 978-5-9916-6682-4, экземпляров не ограничено.

Дополнительная литература:

1. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / Запорожец Д.В., Назаренко А.В., Кенина Д.С., Звягинцева О.С., Бабкина О.Н., Исаенко А.П. – Ставрополь: СтГАУ, 2018. – 88 с., экземпляров не ограничено.

2. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 336 с., экземпляров 3.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 12 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 32 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 3. Этническое содержание сознания и этнические стереотипы

Практическое занятие 7

Цель работы: ознакомиться с особенностями представлений об этническом содержании сознания и этнических стереотипах.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5); способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии (ОПК-1); способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об этническом содержании сознания и этнических стереотипах.

Теоретическая часть.

Этническое содержание сознания – это целостная система отношений и установок, выработанная в процессе исторического развития этнической общности и проявляющаяся, актуализирующаяся в данное историческое время, в данной этносоциальной среде. Этническое содержание сознания личности способствует регуляции ее социального поведения в сложном многоцветном мире разнообразных культур и этносов.

Этническое содержание представляет собой ментальную конструкцию взаимосвязанных психологических феноменов.

Прежде всего, этническое содержание формируется на основе когнитивного процесса категоризации окружающего мира.

Категоризация – это способ познания посредством классификации и типизации предметов окружающего мира с использованием наиболее общего понятия, выражающего одно из основных отношений бытия.

Категоризация возникает на основе установки и осуществляется в четырех направлениях.

- Во-первых, в отношении природы и окружающих вещей.
- Во-вторых, в отношении людей, формируя таким образом систему отношений «мы и они», «свои и чужие», «ин- и аутгруппы».
- В-третьих, в отношении самого себя, формируя социальную и этническую идентификацию личности, отождествляющей себя с определенной этнической общностью.
- В-четвертых, категоризация осуществляется в отношении идей, таким образом формируется система ценностей и ценностных ориентаций.

Социальная категоризация – один из видов категоризации, то есть способ познания с помощью процессов классификации и типизации окружающих людей. Социальная категоризация возникает только в отношении людей и самого себя.

Учёные определяют социальную категоризацию как когнитивный процесс упорядочения и группировки человеком социальных объектов и явлений путем их распределения на группы (категории), имеющие сходство по значимым для человека критериям (в системе его действий, намерений, установок).

В межгрупповых отношениях социальная категоризация является частным случаем классификации человеком окружающей действительности. Следствием процесса категоризации является *социальная идентичность* как результат самоопределения, установления человеком своего «социального лица».

Описывая взаимоотношения людей в ингруппе и с аутгруппой, Д. Мацумото отмечает, что большинство людей интуитивно чувствуют принадлежность к своей группе и узнают чужаков. Взаимоотношения в ингруппе характеризуются близким знакомством, внутренней теплотой и доверием, отношения развиваются на основе дружбы и общих целей. Во взаимоотношениях с аутгруппой не устанавливаются близкое знакомство, теплота и доверие. Достаточно часто отношения с аутгруппой проявляются в чувствах враждебности, агрессии, равнодушия, превосходства.

Г. Триандис определяет категоризацию как одинаковую реакцию на различные стимулы. Люди категоризируют друг друга на основе таких характеристик, как язык, гендер,

раса, религия, этническая принадлежность, социальный класс и пр. После категоризации характеристики, присущие группе, начинают восприниматься как реально существующие, что делает всех членов данной групповой категории похожими друг на друга и одновременно отличными от других групповых категорий.

Социальная категоризация создает не только эффект пристрастия к своей группе, но и восприятие гомогенности чужой группы. У людей возникает представление о том, что все члены аутгруппы похожи. Так различные стимулы (разные люди) приводят к возникновению однотипной реакции и порождают этнические стереотипы восприятия и поведения.

Итак, глобальный термин – этническая установка – это система отношений человека к природе (времени, пространству и прочим природным феноменам), к окружающим людям, к самому себе, к идеям и ценностям человеческих сообществ. Она является стержневым ментальным образованием этнического содержания сознания, вокруг нее сконцентрированы разнообразные этнопсихологические феномены.

Этническая установка служит основой возникновения системы этнопсихологических конструкций, которые могут быть *гибкими* или *жестко* фиксированными.

К гибким конструкциям относятся:

- Этническая толерантность – это установка на терпимое, уважительное, дружелюбное отношение к людям, принадлежащим к чужим этническим группам, воспитанным на образцах и ценностях иной культуры.

- Этнические ценности – это установки (идеи, понятия, смыслы), которые не зависят от конкретного человека, а определяются культурой и разделяются всеми людьми, принадлежащими к данному культурному полю.

Гибкие ментальные конструкции этнического содержания сознания меняются с течением времени, подвержены влиянию ситуации. Жестко фиксированные конструкции более стабильны, зафиксированы в сознании человека, их трудно изменить, но если они меняются, то это приводит к перестройке всего этнического содержания сознания.

К жестко фиксированным конструкциям относятся этническая идентичность, этноцентризм и стереотипы.

Этническая идентичность – это установка человека по отношению к самому себе при оценке своей принадлежности к этнической группе.

Этноцентризм – это склонность человека оценивать различные социальные и природные явления на основании норм и обычаев своей группы.

Этнический стереотип – это обобщенное социальное представление о группе людей, ориентированное на культурные различия и исключая индивидуальные различия.

Стереотип – это жестко фиксированная этническая установка, напрямую регулирующая восприятие, поведение и интерпретацию поведения окружающих людей. Стереотипизация является удобным способом классификации и систематизации информации, ежедневно попадающей в наше сознание. В постоянно меняющемся мире создание стереотипов дает возможность человеку упростить многообразный мир и отрегулировать последовательность и логичность своего поведения.

Существуют *три вида* стереотипов: стереотипы восприятия, стереотипы интерпретации поведения и стереотипы поведения. Этнические стереотипы связаны с обобщенным и схематизированным описанием свойств и характеристик своей этнической общности (*автостереотипы*) и чужой этнической общности (*гетеростереотипы*).

Причина стереотипизации заложена в том, что человек не может справиться со всей поступающей к нему информацией.

Стереотипы различаются по сложности (количеству независимых представлений), ясности (степени согласия о том, что данный признак характеризует группу), валидности (степени согласованности между стереотипом и объективными научными данными), значимости (степени представленности положительных или отрицательных характеристик).

Этнические стереотипы базируются на феномене *социальной каузальной атрибуции*.

Социальная каузальная атрибуция – интерпретация поведения и итогов деятельности людей на основании их группового членства. Этнические стереотипы возникают в результате ошибок социальной каузальной атрибуции, что приводит к таким негативным явлениям, как этнические предубеждения, предрассудки и варианты их последствий.

Предубеждение – это негативная установка по отношению к людям исключительно на основании их этнической принадлежности. Предубеждение основано на стереотипах восприятия, трактующих иной этнос в негативно окрашенных тонах.

Предрассудок – это заведомо ложное осуждение людей исключительно на основании их этнической принадлежности. Предрассудок проявляется в негативной оценке их личности, поведении, норм и ценностей их культуры. Предрассудки основаны на стереотипах интерпретации поведения. В этнических предрассудках заложены неверные, ошибочные атрибуции поведения людей, принадлежащих к другому этносу. Непонимание причин поведения зачастую приводит к опасениям, страхам, отчужденности по отношению к непонятным для нас людям.

Последствиями предубеждений и предрассудков являются *ксенофобия, дискриминация, экстремизм*.

Ксенофобия выражается в виде страхов, подозрительности, недоброжелательности ко всем «чужим». Она становится массовым явлением, заметно возрастающим в последние годы в России.

Дискриминация – негативное поведение или призывы к негативному поведению по отношению к людям исключительно на основании их этнической принадлежности. Дискриминация является стереотипом поведения, основанным на ложной каузальной атрибуции. Но это не единственный стереотип этнического поведения.

Наука знает множество положительных стереотипов поведения, таких как обычаи и традиции гостеприимства, вежливого и тактичного поведения и пр.

Крайними проявлениями дискриминации являются *экстремизм и терроризм*.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Этническое содержание сознания.
- Категоризация.
- Этническая установка.
- Этническая толерантность.
- Этнические ценности.
- Этническая идентичность.
- Этноцентризм.

Задания:

1. Эссе на тему «Психология русского народа».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Кёплъ О.И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 112 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks, экземпляров не ограничено.

2. Лебедева Н.М. Этнопсихология: учебник и практикум для академического бакалавриата: [для студентов вузов, обучающихся по гуманитар. направлениям и спец.] / Н. М. Лебедева; Высш. шк. экономики, Нац. исслед. ун-т. – М.: Юрайт, 2016. – ISBN 978-5-9916-6682-4, экземпляров не ограничено.

Дополнительная литература:

1. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / Запорожец Д.В., Назаренко А.В., Кенина Д.С., Звягинцева О.С., Бабкина О.Н., Исаенко А.П. – Ставрополь: СтГАУ, 2018. – 88 с., экземпляров не ограничено.

2. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 336 с., экземпляров 3.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 12 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 32 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 3. Этническое содержание сознания и этнические стереотипы

Практическое занятие 8-9

Цель работы: ознакомиться с особенностями представлений об этническом содержании сознания и этнических стереотипах.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5); способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии (ОПК-1); способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об этническом содержании сознания и этнических стереотипах.

Теоретическая часть.

Этническое содержание сознания – это целостная система отношений и установок, выработанная в процессе исторического развития этнической общности и проявляющаяся, актуализирующаяся в данное историческое время, в данной этносоциальной среде. Этническое содержание сознания личности способствует регуляции ее социального поведения в сложном многоцветном мире разнообразных культур и этносов.

Этническое содержание представляет собой ментальную конструкцию взаимосвязанных психологических феноменов.

Прежде всего, этническое содержание формируется на основе когнитивного процесса категоризации окружающего мира.

Категоризация – это способ познания посредством классификации и типизации предметов окружающего мира с использованием наиболее общего понятия, выражающего одно из основных отношений бытия.

Категоризация возникает на основе установки и осуществляется в четырех направлениях.

- Во-первых, в отношении природы и окружающих вещей.
- Во-вторых, в отношении людей, формируя таким образом систему отношений «мы и они», «свои и чужие», «ин- и аутгруппы».
- В-третьих, в отношении самого себя, формируя социальную и этническую идентификацию личности, отождествляющей себя с определенной этнической общностью.
- В-четвертых, категоризация осуществляется в отношении идей, таким образом формируется система ценностей и ценностных ориентаций.

Социальная категоризация – один из видов категоризации, то есть способ познания с помощью процессов классификации и типизации окружающих людей. Социальная категоризация возникает только в отношении людей и самого себя.

Учёные определяют социальную категоризацию как когнитивный процесс упорядочения и группировки человеком социальных объектов и явлений путем их распределения на группы (категории), имеющие сходство по значимым для человека критериям (в системе его действий, намерений, установок).

В межгрупповых отношениях социальная категоризация является частным случаем классификации человеком окружающей действительности. Следствием процесса категоризации является *социальная идентичность* как результат самоопределения, установления человеком своего «социального лица».

Описывая взаимоотношения людей в ингруппе и с аутгруппой, Д. Мацумото отмечает, что большинство людей интуитивно чувствуют принадлежность к своей группе и узнают чужаков. Взаимоотношения в ингруппе характеризуются близким знакомством, внутренней теплотой и доверием, отношения развиваются на основе дружбы и общих целей. Во взаимоотношениях с аутгруппой не устанавливаются близкое знакомство, теплота и доверие. Достаточно часто отношения с аутгруппой проявляются в чувствах враждебности, агрессии, равнодушия, превосходства.

Г. Триандис определяет категоризацию как одинаковую реакцию на различные стимулы. Люди категоризируют друг друга на основе таких характеристик, как язык, гендер, раса, религия, этническая принадлежность, социальный класс и пр. После категоризации характеристики, присущие группе, начинают восприниматься как реально существующие, что делает всех членов данной групповой категории похожими друг на друга и одновременно отличными от других групповых категорий.

Социальная категоризация создает не только эффект пристрастия к своей группе, но и восприятие гомогенности чужой группы. У людей возникает представление о том, что все члены аутгруппы похожи. Так различные стимулы (разные люди) приводят к возникновению однотипной реакции и порождают этнические стереотипы восприятия и поведения.

Итак, глобальный термин – этническая установка – это система отношений человека к природе (времени, пространству и прочим природным феноменам), к окружающим людям, к самому себе, к идеям и ценностям человеческих сообществ. Она является стержневым ментальным образованием этнического содержания сознания, вокруг нее сконцентрированы разнообразные этнопсихологические феномены.

Этническая установка служит основой возникновения системы этнопсихологических конструкций, которые могут быть *гибкими* или *жестко* фиксированными.

К гибким конструкциям относятся:

- Этническая толерантность – это установка на терпимое, уважительное, дружелюбное отношение к людям, принадлежащим к чужим этническим группам, воспитанным на образцах и ценностях иной культуры.

- Этнические ценности – это установки (идеи, понятия, смыслы), которые не зависят от конкретного человека, а определяются культурой и разделяются всеми людьми, принадлежащими к данному культурному полю.

Гибкие ментальные конструкции этнического содержания сознания меняются с течением времени, подвержены влиянию ситуации. Жестко фиксированные конструкции более стабильны, зафиксированы в сознании человека, их трудно изменить, но если они меняются, то это приводит к перестройке всего этнического содержания сознания.

К жестко фиксированным конструкциям относятся этническая идентичность, этноцентризм и стереотипы.

Этническая идентичность – это установка человека по отношению к самому себе при оценке своей принадлежности к этнической группе.

Этноцентризм – это склонность человека оценивать различные социальные и природные явления на основании норм и обычаев своей группы.

Этнический стереотип – это обобщенное социальное представление о группе людей, ориентированное на культурные различия и исключающее индивидуальные различия.

Стереотип – это жестко фиксированная этническая установка, напрямую регулирующая восприятие, поведение и интерпретацию поведения окружающих людей. Стереотипизация является удобным способом классификации и систематизации информации, ежедневно попадающей в наше сознание. В постоянно меняющемся мире создание стереотипов дает возможность человеку упростить многообразный мир и отрегулировать последовательность и логичность своего поведения.

Существуют *три вида* стереотипов: стереотипы восприятия, стереотипы интерпретации поведения и стереотипы поведения. Этнические стереотипы связаны с обобщенным и схематизированным описанием свойств и характеристик своей этнической общности (*автостереотипы*) и чужой этнической общности (*гетеростереотипы*).

Причина стереотипизации заложена в том, что человек не может справиться со всей поступающей к нему информацией.

Стереотипы различаются по сложности (количеству независимых представлений), ясности (степени согласия о том, что данный признак характеризует группу), валидности (степени согласованности между стереотипом и объективными научными данными), значимости (степени представленности положительных или отрицательных характеристик).

Этнические стереотипы базируются на феномене *социальной каузальной атрибуции*.

Социальная каузальная атрибуция – интерпретация поведения и итогов деятельности людей на основании их группового членства. Этнические стереотипы возникают в результате ошибок социальной каузальной атрибуции, что приводит к таким негативным явлениям, как этнические предубеждения, предрассудки и варианты их последствий.

Предубеждение – это негативная установка по отношению к людям исключительно на основании их этнической принадлежности. Предубеждение основано на стереотипах восприятия, трактующих иной этнос в негативно окрашенных тонах.

Предрассудок – это заведомо ложное осуждение людей исключительно на основании их этнической принадлежности. Предрассудок проявляется в негативной оценке их личности, поведении, норм и ценностей их культуры. Предрассудки основаны на стереотипах интерпретации поведения. В этнических предрассудках заложены неверные, ошибочные атрибуции поведения людей, принадлежащих к другому этносу. Непонимание причин поведения зачастую приводит к опасениям, страхам, отчужденности по отношению к непонятным для нас людям.

Последствиями предубеждений и предрассудков являются *ксенофобия, дискриминация, экстремизм*.

Ксенофобия выражается в виде страхов, подозрительности, недоброжелательности ко всем «чужим». Она становится массовым явлением, заметно возрастающим в последние годы в России.

Дискриминация – негативное поведение или призывы к негативному поведению по отношению к людям исключительно на основании их этнической принадлежности. Дискриминация является стереотипом поведения, основанным на ложной каузальной атрибуции. Но это не единственный стереотип этнического поведения.

Наука знает множество положительных стереотипов поведения, таких как обычаи и традиции гостеприимства, вежливого и тактичного поведения и пр.

Крайними проявлениями дискриминации являются *экстремизм и терроризм*.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Этнический стереотип.
- Социальная каузальная атрибуция.

- Предубеждение.
- Преподсудок.

Задания:

1. Составить памятку на тему «Ксенофобия, дискриминация, экстремизм».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Кёплъ О.И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 112 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks, экземпляров не ограничено.

2. Лебедева Н.М. Этнопсихология: учебник и практикум для академического бакалавриата: [для студентов вузов, обучающихся по гуманитар. направлениям и спец.] / Н. М. Лебедева; Высш. шк. экономики, Нац. исслед. ун-т. – М.: Юрайт, 2016. – ISBN 978-5-9916-6682-4, экземпляров не ограничено.

Дополнительная литература:

1. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / Запорожец Д.В., Назаренко А.В., Кенина Д.С., Звягинцева О.С., Бабкина О.Н., Исаенко А.П. – Ставрополь: СтГАУ, 2018. – 88 с., экземпляров не ограничено.

2. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 336 с., экземпляров 3.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 12 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 32 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 4. Кросс-культурная коммуникация

Практическое занятие 10

Цель работы: ознакомиться с особенностями представлений о кросс-культурной коммуникации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5); способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии (ОПК-1); способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об особенностях кросс-культурной коммуникации.

Теоретическая часть.

Коммуникация – культурно обусловленный процесс, который протекает по-разному в зависимости от национальной принадлежности его участников, и владение единым языком не всегда является достаточным основанием для достижения взаимопонимания. Особую значимость приобретают жестикация и мимика, «язык контекста» и знание ценностных ориентиров партнера, понимание особенностей организационной культуры и навыки преодоления коммуникативных барьеров.

Межкультурная коммуникация – энергично развивающееся и востребованное обществом теоретическое и прикладное научное направление, находящееся на стыке лингвистики, культурологии, коммуникативистики и лингводидактики. Это направление активно разрабатывается во многих странах Англии, Германии, Испании и других странах.

Сегодня термин «глобальная деревня» главным образом используется как метафора, описывая Интернет и Всемирную паутину. В Интернете физическое расстояние между собеседниками не играет существенной роли для общения, стираются не только пространство и время, но происходит сближение культур, мировоззрений, традиций и ценностей. Вступая в коммуникацию друг с другом посредством электронных средств связи, люди рассуждают и поступают таким образом, как если бы они находились совсем рядом, жили бы в «одной деревне». Они вольно или невольно все основательнее вторгаются в жизнь друг друга, рассуждая обо всем увиденном и услышанном. Это форма коммуникации формирует новую социологическую структуру в пределах существующего контекста культуры. В отечественной науке и системе образования инициаторами изучения межкультурной коммуникации стали преподаватели иностранных языков, которые первыми осознали, что для эффективного общения с представителями других культур недостаточно одного владения иностранным языком. История становления межкультурной коммуникации как учебной дисциплины убедительно свидетельствует, что она изначально формировалась на основе интеграции различных гуманитарных наук и их методов. Основоположниками межкультурной коммуникации были представители различных научных отраслей: лингвистики, антропологии, психологии, социологии, этнологии, фольклористики и т.д. В процессе их совместной работы теории и методы этих областей знаний смешивались, придавая межкультурной коммуникации интегративный характер, который стал и остается в ней до сих пор основополагающим.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Коммуникация и межкультурная коммуникация.
- Феномен «глобальной деревни».
- Коммуникация как процесс.

Задания:

1. Эссе на тему «Золотое правило межкультурной коммуникации».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Кёпль О.И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 112 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks, экземпляров не ограничено.

2. Лебедева Н.М. Этнопсихология: учебник и практикум для академического бакалавриата: [для студентов вузов, обучающихся по гуманитар. направлениям и спец.] / Н. М. Лебедева; Высш. шк. экономики, Нац. исслед. ун-т. – М.: Юрайт, 2016. – ISBN 978-5-9916-6682-4, экземпляров не ограничено.

Дополнительная литература:

1. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / Запорожец Д.В., Назаренко А.В., Кенина Д.С., Звягинцева О.С., Бабкина О.Н., Исаенко А.П. – Ставрополь: СтГАУ, 2018. – 88 с., экземпляров не ограничено.

2. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 336 с., экземпляров 3.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 12 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 32 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 4. Кросс-культурная коммуникация

Практическое занятие 11-12

Цель работы: ознакомиться с особенностями представлений о кросс-культурной коммуникации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5); способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии (ОПК-1); способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об особенностях кросс-культурной коммуникации.

Теоретическая часть.

Коммуникация – культурно обусловленный процесс, который протекает по-разному в зависимости от национальной принадлежности его участников, и владение единым языком не всегда является достаточным основанием для достижения взаимопонимания. Особую значимость приобретают жестикация и мимика, «язык контекста» и знание ценностных ориентиров партнера, понимание особенностей организационной культуры и навыки преодоления коммуникативных барьеров.

Межкультурная коммуникация – энергично развивающееся и востребованное обществом теоретическое и прикладное научное направление, находящееся на стыке лингвистики, культурологии, коммуникативистики и лингводидактики. Это направление активно разрабатывается во многих странах Англии, Германии, Испании и других странах.

Сегодня термин «глобальная деревня» главным образом используется как метафора, описывая Интернет и Всемирную паутину. В Интернете физическое расстояние между собеседниками не играет существенной роли для общения, стираются не только пространство и время, но происходит сближение культур, мировоззрений, традиций и ценностей. Вступая в коммуникацию друг с другом посредством электронных средств связи, люди рассуждают и поступают таким образом, как если бы они находились совсем рядом, жили бы в «одной деревне». Они вольно или невольно все основательнее вторгаются в жизнь друг друга, рассуждая обо всем увиденном и услышанном. Это форма коммуникации формирует новую социологическую структуру в пределах существующего контекста культуры. В отечественной науке и системе образования инициаторами изучения межкультурной коммуникации стали преподаватели иностранных языков, которые первыми осознали, что для эффективного общения с представителями других культур недостаточно одного владения иностранным языком. История становления межкультурной коммуникации как учебной дисциплины убедительно свидетельствует, что она изначально формировалась на основе интеграции различных гуманитарных наук и их методов. Основоположниками межкультурной коммуникации были представители различных научных отраслей: лингвистики, антропологии, психологии, социологии, этнологии, фольклористики и т.д. В процессе их совместной работы теории и методы этих областей знаний смешивались, при-

давая межкультурной коммуникации интегративный характер, который стал и остается в ней до сих пор основополагающим.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Методы изучения культурных систем и межкультурных коммуникаций.
- Основные теории межкультурной коммуникации.
- Аксиомы межкультурной коммуникации.

Задания:

1. Составить памятку на тему «Средства и техники межкультурной коммуникации».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Кёпль О.И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 112 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks, экземпляров не ограничено.
2. Лебедева Н.М. Этнопсихология: учебник и практикум для академического бакалавриата: [для студентов вузов, обучающихся по гуманитар. направлениям и спец.] / Н. М. Лебедева; Высш. шк. экономики, Нац. исслед. ун-т. – М.: Юрайт, 2016. – ISBN 978-5-9916-6682-4, экземпляров не ограничено.

Дополнительная литература:

1. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / Запорожец Д.В., Назаренко А.В., Кенина Д.С., Звягинцева О.С., Бабкина О.Н., Исаенко А.П. – Ставрополь: СтГАУ, 2018. – 88 с., экземпляров не ограничено.
2. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 336 с., экземпляров 3.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 12 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 32 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 5. Межкультурная коммуникация и межкультурная компетентность

Практическое занятие 13-14

Цель работы: ознакомиться с особенностями представлений о межкультурной компетентности.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5); способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии (ОПК-1); способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о межкультурной компетентности.

Теоретическая часть.

Процессы глобализации и культурной динамики не ведут к формированию единой мировой культуры.

Современная культура остается множеством самобытных культур, находящихся в диалоге и взаимодействии друг с другом.

Культурные изменения ведут только к универсализации, но никак не к однообразию

Все культуры подчиняются «законам» коммуникации. Необходимы:

- понимание чужой культуры и точек зрения,
- критический анализ оснований собственного поведения,
- признание чужой культурной самобытности, умение строить диалогические отношения и идти на разумный компромисс и др.

Типы знаков.

1. Знаки-копии, которые воспроизводят различные явления действительности, но сами этой действительностью не являются.
2. Знаки-признаки, несущие некоторую информацию о предмете.
3. Знаки-сигналы, заключающие в себе информацию по договоренности о предметах, о которых они информируют.
4. Знаки-символы, несущие информацию о предмете на основе выделения из него каких-то свойств или признаков.

Культура и ценности.

- Это сложные, определенным образом сгруппированные принципы, придающие стройность и направленность разнообразным мотивам человеческого мышления и деятельности в ходе решения общих человеческих проблем
- В каждой культуре складывается своя система ценностей, отражающая ее специфическое положение в мире.
- Система ценностей – это иерархия. Здесь обеспечиваются целостность данной культуры, ее неповторимый облик, необходимая степень порядка и предсказуемости

Межкультурная (кросс-культурная) компетентность:

- когнитивный подход: знания, воплощающиеся в поведенческих навыках. Данный подход нацелен на совершенствование понимания и повышение уровня толерантности в принятии других культур;
- поведенческий подход – провозглашает возможность адаптации общих поведенческих навыков к условиям межкультурной коммуникации;
- «прагматический» подход: это действие, которое соответствует и эффективно используется для определения культурной идентичности какой-либо конкретной ситуации.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- «Законы» коммуникации.
- Культура и поведение.
- Знаки как феномен культуры.

Задания:

1. Составить памятку на тему «Средства и техники межкультурной коммуникации».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Кёпль О.И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 112 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks, экземпляров не ограничено.

2. Лебедева Н.М. Этнопсихология: учебник и практикум для академического бакалавриата: [для студентов вузов, обучающихся по гуманитар. направлениям и спец.] / Н. М.

Лебедева; Высш. шк. экономики, Нац. исслед. ун-т. – М.: Юрайт, 2016. – ISBN 978-5-9916-6682-4, экземпляров не ограничено.

Дополнительная литература:

1. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / Запорожец Д.В., Назаренко А.В., Кенина Д.С., Звягинцева О.С., Бабкина О.Н., Исаенко А.П. – Ставрополь: СтГАУ, 2018. – 88 с., экземпляров не ограничено.

2. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 336 с., экземпляров 3.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 12 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 32 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 5. Межкультурная коммуникация и межкультурная компетентность

Практическое занятие 15-16

Цель работы: ознакомиться с особенностями представлений о межкультурной компетентности.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5); способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии (ОПК-1); способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним (ОПК-4).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о межкультурной компетентности.

Теоретическая часть.

Процессы глобализации и культурной динамики не ведут к формированию единой мировой культуры.

Современная культура остается множеством самобытных культур, находящихся в диалоге и взаимодействии друг с другом.

Культурные изменения ведут только к универсализации, но никак не к однообразию

Все культуры подчиняются «законам» коммуникации. Необходимы:

- понимание чужой культуры и точек зрения,
- критический анализ оснований собственного поведения,
- признание чужой культурной самобытности, умение строить диалогические отношения и идти на разумный компромисс и др.

Типы знаков.

5. Знаки-копии, которые воспроизводят различные явления действительности, но сами этой действительностью не являются.
6. Знаки-признаки, несущие некоторую информацию о предмете.
7. Знаки-сигналы, заключающие в себе информацию по договоренности о предметах, о которых они информируют.

8. Знаки-символы, несущие информацию о предмете на основе выделения из него каких-то свойств или признаков.

Культура и ценности.

- Это сложные, определенным образом сгруппированные принципы, придающие стройность и направленность разнообразным мотивам человеческого мышления и деятельности в ходе решения общих человеческих проблем

- В каждой культуре складывается своя система ценностей, отражающая ее специфическое положение в мире.

- Система ценностей – это иерархия. Здесь обеспечиваются целостность данной культуры, ее неповторимый облик, необходимая степень порядка и предсказуемости

Межкультурная (кросс-культурная) компетентность:

- когнитивный подход: знания, воплощающиеся в поведенческих навыках. Данный подход нацелен на совершенствование понимания и повышение уровня толерантности в принятии других культур;

- поведенческий подход – провозглашает возможность адаптации общих поведенческих навыков к условиям межкультурной коммуникации;

- «прагматический» подход: это действие, которое соответствует и эффективно используется для определения культурной идентичности какой-либо конкретной ситуации.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Правила коммуникации.
- Культура и ценности, виды культурных ценностей.
- Понятие «межкультурная компетенция».

Задания:

1. Эссе на тему «Признаки высокой межкультурной компетенции».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Кёплъ О.И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 112 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks, экземпляров не ограничено.

2. Лебедева Н.М. Этнопсихология: учебник и практикум для академического бакалавриата: [для студентов вузов, обучающихся по гуманитар. направлениям и спец.] / Н. М. Лебедева; Высш. шк. экономики, Нац. исслед. ун-т. – М.: Юрайт, 2016. – ISBN 978-5-9916-6682-4, экземпляров не ограничено.

Дополнительная литература:

1. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / Запорожец Д.В., Назаренко А.В., Кенина Д.С., Звягинцева О.С., Бабкина О.Н., Исаенко А.П. – Ставрополь: СтГАУ, 2018. – 88 с., экземпляров не ограничено.

2. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 336 с., экземпляров 3.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 12 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 32 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

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

**Методические указания
по выполнению самостоятельных работ
по дисциплине**

«Кросс-культурный менеджмент»

для студентов направления подготовки 37.04.01 Психология
направленность (профиль) «Психология экстремальных и чрезвычайных си-
туаций»

Ставрополь, 2026

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Методические рекомендации по работе с литературой

Контрольные вопросы для самостоятельной оценки качества освоения дисциплины

Методические рекомендации по выполнению индивидуальных заданий

Список рекомендуемой литературы

ВВЕДЕНИЕ

Самостоятельная работа может рассматриваться как организационная форма обучения - система педагогических условий, обеспечивающих управление учебной деятельностью или деятельность учащихся по освоению общих и профессиональных компетенций, знаний и умений учебной и научной деятельности без посторонней помощи.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная, внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по учебной дисциплине и профессиональному модулю выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется обучающимися по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Самостоятельная работа обучающихся проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать справочную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений;
- формирования общих и профессиональных компетенций.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно примерной программы учебной дисциплины.

Перед выполнением студентами внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности уровня умений обучающихся.

Самостоятельная работа более эффективна, если она парная или в ней участвуют 3 человека. Групповая работа усиливает фактор мотивации и взаимной интеллектуальной активности, повышает эффективность познавательной деятельности студентов благодаря взаимному контролю. Участие партнера существенно перестраивает психологию студента. В случае индивидуальной подготовки студент субъективно оценивает свою деятельность как полноценную и завершённую, но такая оценка может быть ошибочной.

При групповой индивидуальной работе происходит групповая самопроверка с последующей коррекцией преподавателя. Это второе звено самостоятельной учебной деятельности обеспечивает эффективность работы в целом. При достаточно высоком уровне самостоятельной работы студент сам может выполнить индивидуальную часть работы и продемонстрировать её партнеру-сокурснику.

Отчёт по самостоятельной работе обучающихся может осуществляться как в печатном, так и в электронном виде.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Работа с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

Проведение практических занятий

На первом занятии получите у преподавателя задания по курсу, планы подготовки к занятиям. Обзаведитесь всем необходимым методическим обеспечением.

Практическое занятие – одна из форм организации учебного процесса – самостоятельной работы обучающихся, которая регламентируется требованиями документа. Занятие представляет собой обсуждение обучающимися теоретических вопросов под руководством преподавателя, углубление и закрепление теоретических знаний, развитие навыков самостоятельного решения задач.

При подготовке к занятию сначала следует прочесть конспект лекций по теме занятия, затем изучить учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы занятия. Такие ответы пригодятся для зачёта или экзамена. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. В противном случае преподаватель имеет право задать студенту для зачёта дополнительные вопросы по теме пропущенного занятия.

Преподаватель оценивает подготовку студента к занятию по следующим критериям:

- Наличие конспектов, лекций.
- Понимание главных понятий, их связей.
- Умение мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно.
- Оценка идей, концепций, обоснование своей позиции, умение связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии.
- Навыки самостоятельного решения задач.

На занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путём равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Задачи занятия:

- закрепление, расширение и углубление знаний по предметной сфере и конкретной теме;

- развитие навыков постановки проблем и решения задач;
 - отработка навыков ведения дискуссии, аргументации и отстаивания своей точки зрения;
 - демонстрация обучающимися достигнутого уровня знаний;
 - формирование навыков самостоятельной работы.
- Функции занятия:
- познавательная,
 - воспитательная,
 - развивающая,
 - контрольная.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь принципиальное значение сегодня.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с её названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате которого становится ясным развитие мысли автора. Хорошо было бы появившиеся при этом мысли зафиксировать на бумаге.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа её перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, её характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчинённости его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать её целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе.

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия времени даёт использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д.; многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить прикладное и теоретическое значение результатов реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.). Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

*Доклад по дисциплине «ККМ»
студента ... курса (фамилия, имя, отчество)
института, группы*

Тема: «.....».

Год выполнения.

1. Общие положения

1.1. Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании доклада по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К докладу по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы доклада

2.1. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко её изучить.

3. Этапы работы над докладом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура доклада:

- титульный лист

- оглавление (в нём последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);

- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, даётся характеристика используемой литературы);

- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);

- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

- список использованных источников

5. Структура и содержание доклада

5.1. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объёму разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, даётся критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

6. Требования к оформлению доклада

6.1. Объём доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в её объём.

6.2. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

7. Критерии оценки доклада

- актуальность темы исследования;

- соответствие содержания теме;

- глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научных конференциях, а также использоваться как зачётные работы по пройденным темам.

Оценкой «отлично» оценивается доклад, в котором соблюдены следующие требования: обоснована актуальность избранной темы; полно и чётко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ теоретических и лабораторных исследований по проблеме; продемонстрировано знание методологических основ изучаемой проблемы; показана осведомленность о новейших исследованиях в данной отрасли (по материалам научной периодики); уместно и точно использованы различные иллюстративные приёмы – примеры, схемы, таблицы и т.д.; показано знание межпредметных связей; работа написана с использованием терминов современной науки, хорошим русским языком, соблюдена логическая стройность работы; соблюдены все требования к оформлению доклада.

Оценкой «хорошо» оценивается доклад, в которой: в целом раскрыта актуальность темы; в основном представлен обзор основной литературы по данной проблеме; недостаточно использованы последние публикации по данному вопросу; выводы сформулированы недостаточно полно; собственная точка зрения отсутствует или недостаточно аргументирована; в изложении преобладает описательный характер

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии: изложение носит исключительно описательный, компилятивный характер; библиография ограничена; изложение отличается слабой аргументацией; работа не выстроена логически; недостаточно используется научная терминология; выводы тривиальны; имеются существенные недостатки в оформлении.

Если большинство изложенных требований к докладу не соблюдено, то он не зачитывается.

Примерные темы докладов

Базовый уровень

1. Современная кросс-культурная психология
2. Роль этнопсихологических знаний в профессиональной деятельности.
3. Национально-психологические особенности жителей Южной и Северной Америки.
4. Национально-психологические особенности жителей Европы.
5. Национально-психологические особенности жителей прибалтийских государств.
6. Психологические особенности формирования националистически настроенных молодежных группировок в России,
7. Социально-значимые проблемы этнокультурных различий между народами.
8. Политкорректность в деятельности сотрудников.
9. Проявление нацизма и фашизма в мире. Этнопсихологические особенности таких идей.
10. Патриотизм и национальная гордость в национальном сознании различных этносов.
11. Особенности российского менталитета.
12. Социально-значимые проблемы этнокультурных различий между народами.
13. Этнические стереотипы их влияние на межэтнические отношения.
14. Провести сравнительный анализ предлагаемых характеристик национально - психологических особенностей, и определить какая нация описана.

Повышенный уровень

1. Экспрессивное поведение у представителей различных наций.
2. Межкультурное общение сотрудников.
3. Характеристика националистически настроенных молодежных группировок в России, их учет в деятельности сотрудника.
4. Этноконфликты сегодня: причины и особенности проявления.
5. Современные методы урегулирования межэтнических конфликтов.
6. Роль международных организаций в урегулировании конфликтов.
7. Психологические особенности и проблемы миграции.
8. Социально-психологические проблемы миграции.
9. Особенности работы сотрудника с иммигрантами.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дают студенту возможность оперативной оценки своей подготовленности по данной дисциплине и определения готовности к изучению следующей. Контрольные вопросы направлены на то, чтобы студент мог проверить понимание понятийного аппарата учебной дисциплины, смог воспроизвести фактический материал, раскрыть причинно-следственные, временные связи, а также мог выделять главное, сравнивать, доказывать, конкретизировать, обобщать и систематизировать знания.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАНИЙ

Творческие задания выполняются в свободной форме.

Выполнение индивидуальных заданий оценивается по следующим параметрам:

- Умение формулировать задание.
- Адекватность заданий обозначенной теме.
- Наличие творческих идей.
- Эстетичность оформления.

Тематика индивидуальных заданий представлена в ФОС дисциплины.

Форма отчётности о результатах самостоятельной работы по дисциплине:

- собеседование;
- доклад.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература:

1. Кёпль О.И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 112 с. – Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks, экземпляров не ограничено.
2. Лебедева Н.М. Этнопсихология: учебник и практикум для академического бакалавриата: [для студентов вузов, обучающихся по гуманитар. направлениям и спец.] / Н. М. Лебедева; Высш. шк. экономики, Нац. исслед. ун-т. – М.: Юрайт, 2016. – ISBN 978-5-9916-6682-4, экземпляров не ограничено.

Дополнительная литература:

1. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / Запорожец Д.В., Назаренко А.В., Кенина Д.С., Звягинцева О.С., Бабкина О.Н., Исаенко А.П. – Ставрополь: СтГАУ, 2018. – 88 с., экземпляров не ограничено.
2. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2012. – 336 с., экземпляров 3.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 12 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»: Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. – Ставрополь, 2021. – 32 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

**Перечень дискуссионных тем для круглого стола
по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»**

Тема 2

Базовый уровень

1. Сущность кросс-культурной психологии.
2. Феномены культуры.
3. Кросс-культурные различия.

Тема 2

Повышенный уровень

1. Тенденции в понимании культурных различий.
2. Этническая психология.

Тема 5

Базовый уровень

1. «Законы» коммуникации.
2. Культура и поведение.
3. Знаки как феномен культуры.

Тема 5

Повышенный уровень

1. Культура и ценности, виды культурных ценностей.
2. Признаки высокой межкультурной компетенции.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал курса, умеет увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе дополнительный материал (монографии, статьи, исследования), все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент 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 и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические компетенции в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя подготовку теоретического материала по предлагаемым темам. Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенции УК-5, ОПК-1, ОПК-4.

Базовый уровень владения компетенциями предполагает репродуктивные знания и умения их практически применять при решении задач. Повышенный уровень владения компетенциями требует глубокого и всестороннего освоения изучаемого материала, творческого подхода к анализу полученных знаний и умений всесторонне их применять при решении практических задач.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо в течение недели подготовить теоретический материал, используя рекомендованную и самостоятельно подобранную литературу, а также изучить статьи в изданиях периодической печати.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования своими конспектами, заполненными таблицами. При проверке задания, оцениваются последовательно, четкость и логическая стройность изложения материала; использование в ответе дополнительного материала, самостоятельность при выполнении заданий.

Вопросы для собеседования
по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»

Базовый уровень

15. Современная кросс-культурная психология
16. Роль этнопсихологических знаний в профессиональной деятельности.
17. Национально-психологические особенности жителей Южной и Северной Америки.
18. Национально-психологические особенности жителей Европы.
19. Национально-психологические особенности жителей прибалтийских государств.
20. Психологические особенности формирования националистически настроенных молодежных группировок в России,
21. Социально-значимые проблемы этнокультурных различий между народами.
22. Политкорректность в деятельности сотрудников.
23. Проявление нацизма и фашизма в мире. Этнопсихологические особенности таких идей.
24. Патриотизм и национальная гордость в национальном сознании различных этносов.
25. Особенности российского менталитета.
26. Социально-значимые проблемы этнокультурных различий между народами.
27. Этнические стереотипы их влияние на межэтнические отношения.
28. Провести сравнительный анализ предлагаемых характеристик национально - психологических особенностей, и определить какая нация описана.

Повышенный уровень

10. Экспрессивное поведение у представителей различных наций.
11. Межкультурное общение сотрудников.
12. Характеристика националистически настроенных молодежных группировок в России, их учет в деятельности сотрудника.
13. Этноконфликты сегодня: причины и особенности проявления.
14. Современные методы урегулирования межэтнических конфликтов.
15. Роль международных организаций в урегулировании конфликтов.
16. Психологические особенности и проблемы миграции.
17. Социально-психологические проблемы миграции.
18. Особенности работы сотрудника с иммигрантами.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он даёт правильный и полный ответ на вопросы как базового, так и продвинутого уровня.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он даёт правильный и полный ответ на вопросы базового уровня.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он даёт частично правильный ответ на вопросы базового уровня.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не даёт правильные ответы даже на вопросы базового уровня.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя подготовку теоретического материала по предлагаемым темам. Предлагаемые студенту задания позволяют

проверить компетенции УК-5, ОПК-1, ОПК-4.

Базовый уровень владения компетенциями предполагает репродуктивные знания и умения их практически применять при решении задач. Повышенный уровень владения компетенциями требует глубокого и всестороннего освоения изучаемого материала, творческого подхода к анализу полученных знаний и умений всесторонне их применять при решении практических задач.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо в течение недели подготовить теоретический материал, используя рекомендованную и самостоятельно подобранную литературу, а также изучить статьи в изданиях периодической печати.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования своими конспектами, заполненными таблицами. При проверке задания, оцениваются последовательно, четкость и логическая стройность изложения материала; использование в ответе дополнительного материала, самостоятельность при выполнении заданий.

**Темы
докладов, сообщений**
по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития».

Базовый

1. Психология личности как основа проектирования траектории профессионального роста и личностного развития.
2. Основные свойства личности.
3. Жизненный сценарий.
4. Личностное самоопределение и развития в периоды подростничества, юности и взросления.
5. Понятие профессионального роста.
6. Этапы профессионального роста личности.
7. Карьера как показатель профессионального роста личности.
8. Психологическое сопровождение профессионального роста личности.
9. Понятие и содержание кризиса профессионального становления личности.
10. Понятие личностного роста. Подходы к самосовершенствованию.
11. Задачи и направления развития личности в периоде акме.
12. Геронтологические подходы к личностному развитию.
13. Профилактика и управление стрессом.
14. Развитие уверенности в себе как условие повышения качества жизни.
15. Развитие эмоционального и социального интеллекта.
16. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности.
17. Технологии эффективного общения.
18. Влияние стресса на личность. Способы его преодоления.
19. Имидж как средство профессионального и личностного роста.
20. Основные стратегии успешного поведения.

Повышенный

1. Психология личности как основа проектирования траектории профессионального роста и личностного развития. *Понятие личности и ее направленность.*
2. Основные свойства личности. *Мотивационная направленность, тип ВНД, характер, способности.*
3. Жизненный сценарий. *Влияние жизненного сценария на перспективы личностного и профессионального развития.*
4. Личностное самоопределение и развития в периоды подростничества, юности и взросления. *Специфическая характеристика возрастных задач.*
5. Понятие профессионального роста. *Составляющие профессионального роста.*
6. Этапы профессионального роста личности. *Проблемы профессионального развития личности.*
7. Карьера как показатель профессионального роста личности. *Пути и способы достижения карьерного роста.*
8. Психологическое сопровождение профессионального роста личности. *Направления и формы сопровождения личности в процессе профессионального роста.*
9. Понятие и содержание кризиса профессионального становления личности. *Пути выхода из кризиса.*
10. Понятие личностного роста. *Подходы к самосовершенствованию.*

11. Задачи и направления развития личности в периоде акме. *Акмеологические подходы к профессиональному и личностному самосовершенствованию.*
12. Геронтологические подходы к личностному развитию. *Специфика развития человека в период старости.*
13. Профилактика и управление стрессом. *Способы преодоления негативного стрессового воздействия.*
14. Развитие уверенности в себе как условие повышения качества жизни. *Философия и приемы уверенного поведения.*
15. Развитие эмоционального и социального интеллекта. *Влияние интеллекта на психологическое благополучие человека.*
16. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности. *Планирование личного времени.*
17. Технологии эффективного общения. *Приемы коммуникации.*
18. Влияние стресса на личность. *Способы преодоления и профилактики стрессов.*
19. Имидж как средство профессионального и личностного роста. Имидж как средство профессионального и личностного роста. *Структурные компоненты и слагаемые имиджа.*
20. Основные стратегии успешного поведения. *Пять составляющих стратегии успеха.*

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он продемонстрировал полноту и глубину знаний в рамках тематики доклада, знает основные термины, фамилии ученых, исследовавших изучаемую проблему, способен анализировать и синтезировать научную литературу по заявленной проблеме. Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач. Для представления доклада применяет аудио и видеоматериалы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, который продемонстрировал полноту и глубину знаний по всем вопросам доклада, логично излагает материал, умеет применить психолого-педагогические знания для решения конкретных методических проблем.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, при наличии у него знаний основных категорий и понятий по изучаемой проблеме, умения достаточно грамотно изложить материал.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если тема сообщения (доклада) не раскрыта.

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

Темы
индивидуального творческого задания
по дисциплине **«Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития».**

Базовый уровень

1. Разработать траекторию профессионального роста
2. Составить план программы личностного развития.

Повышенный уровень

1. Разработать траекторию профессионального роста. Описать этапы профессионального совершенствования и карьерного продвижения. Проанализировать факторы, способствующие и препятствующие личностному и профессиональному успеху.
2. Составить программу личностного развития. Описать этапы целеполагания и составные элементы самоменеджмента.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он продемонстрировал полноту и глубину знаний в рамках тематики проекта, знает основные термины, фамилии ученых, исследовавших изучаемую проблему, способен анализировать и синтезировать научную литературу по заявленной проблеме. Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, который продемонстрировал полноту и глубину знаний по всем вопросам проекта, логично излагает материал, умеет применить психолого-педагогические знания для решения конкретных методических проблем.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, при наличии у него знаний основных категорий и понятий по изучаемой проблеме, умения достаточно грамотно изложить материал.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не представил творческую работу и не участвовал в реализации группового проекта, не владеет знаниями по обязательной психолого-педагогической и методической литературе, не смог четко и грамотно изложить материал.

Вопросы для собеседования
по дисциплине **«Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития».**

Базовый

Знать

1. Общие подходы к пониманию профессионального и личностного роста.
2. Основные свойства личности
3. Понятие жизненного сценария и его типы.
4. Понятие профессионального роста личности.
5. Карьера как показатель профессионального роста личности.
6. Понятие кризиса профессионального становления личности.

7. Психологическое сопровождение профессионального роста личности.
8. Факторы, детерминирующие личностный рост.
9. Основные сферы самосовершенствования.
10. Составляющие и правила самоменеджмента.

Уметь. Владеть.

11. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности.
12. Организация общения.
13. Технологии эффективного общения.
14. Понятие цели и целеполагания.
15. Причины, детерминирующие отсутствие целей.
16. Мотивация на целеполагание.
17. Этапы целеполагания и способы достижения целей.
18. Понятие профессионального выгорания.
19. Условия профилактики профессионального выгорания.
20. Влияние стресса на личность. Способы его преодоления.
21. Успех как жизненно важная потребность человека.
22. Основные стратегии успешного поведения.
23. Качества, обеспечивающие человеку личностные и субъектно-деятельностные достижения.
24. Принципы и стиль жизни эффективного человека.
25. Факторы, препятствующие личностному и профессиональному успеху.
26. Факторы, сопутствующие успеху.
27. Имидж как средство профессионального и личностного роста.
28. Технология проектирования траектории профессионального роста.

Повышенный

Знать

1. Общие подходы к пониманию профессионального и личностного роста. *Сущность дефиниций «профессиональный рост» и «личностное развитие»*
2. Основные свойства личности: *мотивационная направленность, тип ВНД, характер, способности.*
3. Жизненный сценарий и его влияние на перспективы личностного и профессионального развития.
4. Понятие профессионального роста личности. *Составляющие и этапы профессионального роста.*
5. Карьера как показатель профессионального роста личности. *Основные пути карьерного роста.*
6. Понятие кризиса профессионального становления личности и *содержание кризисов в процессе профессионализации.*
7. Психологическое сопровождение профессионального роста личности. *Технология сопровождения.*
8. Факторы, детерминирующие личностный рост. *Показатели личностного роста.*
9. Основные сферы самосовершенствования. *Подходы к самосовершенствованию.*
10. Составляющие и правила самоменеджмента.

Уметь. Владеть.

11. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности. *Планирование личного времени.*
12. Организация общения. *Роль общения в профессиональном и личностном развитии.*
13. Технологии эффективного общения. *Приемы коммуникации.*

14. Понятие цели и целеполагания. *Роль и значение целеполагания в жизни личности.*
15. Причины, детерминирующие отсутствие целей. *Рефлексия целеобразования.*
16. Мотивация на целеполагание. *Условия, детерминирующие поиск целей.*
17. Этапы целеполагания и способы достижения целей. *Двенадцать шагов целеполагания.*
18. Понятие профессионального выгорания, его причины и основные признаки.
19. Условия и способы профилактики профессионального выгорания.
20. Влияние стресса на личность. *Способы преодоления и профилактики стрессов.*
21. Успех как жизненно важная потребность человека. *Понятия успеха и успешности личности.*
22. Основные стратегии успешного поведения. *Пять составляющих стратегии успеха.*
23. Качества, обеспечивающие человеку личностные и субъектно-деятельностные достижения.
24. Принципы и стиль жизни эффективного человека. *Рефлексия самооэффективности.*
25. Факторы, препятствующие личностному и профессиональному успеху. *Рефлексия неудач.*
26. Факторы, сопутствующие успеху. *Обоснование факторов успеха.*
27. Имидж как средство профессионального и личностного роста. *Структурные компоненты и слагаемые имиджа.*
28. Технология проектирования траектории профессионального роста. *Технология достижения успеха.*

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Свидетельствует о сформированности компетенций УК-5; ОПК-1; ОПК-4 на повышенном уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос. Свидетельствует о сформированности компетенций УК-5; ОПК-1; ОПК-4

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Свидетельствует о частичной сформированности компетенций УК-5; ОПК-1; ОПК-4

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значи-

тельной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному. Свидетельствует о несформированности компетенций УК-5; ОПК-1; ОПК-4