

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Кросс-культурный менеджмент в HR-работе

Код модуля
1158444(1)

Модуль
Стратегии и политики управления персоналом

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Беляева Виктория Сергеевна	без ученой степени, без ученого звания	Доцент	международной экономики и менеджмента

Согласовано:

Управление образовательных программ

Русакова И.Ю.

Авторы:

- **Беляева Виктория Сергеевна, Доцент, Международной экономики и менеджмента**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Кросс-культурный менеджмент в HR-работе

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Проектный продукт	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Кросс-культурный менеджмент в HR-работе

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
УК-5 -Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Д-1 - Проявлять толерантность в процессе межкультурного взаимодействия Д-2 - Принимать компромиссные решения в нестандартных ситуациях межкультурного взаимодействия З-1 - Формулировать этические и правовые нормы межкультурного взаимодействия и основные принципы организации деловых контактов с учетом национальных, социокультурных особенностей З-2 - Демонстрировать понимание механизмов формирования условий психологически безопасной	Зачет Лекции Практические/семинарские занятия

	<p>среды в межкультурном взаимодействии с учетом разнообразия культур</p> <p>П-1 - Моделировать продуктивные формы и оптимальные условия психологически-безопасной среды межкультурного взаимодействия на основе анализа национального и социокультурного разнообразия профессиональной среды с учетом правовых и этических норм</p> <p>У-1 - Оценивать ситуацию в процессе межкультурного взаимодействия, выбирать эффективные формы межличностных взаимодействий с учетом национальных, социокультурных особенностей и этических и правовых норм</p> <p>У-2 - Оценивать условия психологически безопасной среды межкультурного взаимодействия и определять необходимость их корректировки с учетом разнообразия культур</p>	
<p>ОПК-5 -Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности</p> <p>З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p> <p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной</p>	<p>Зачет</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Проектный продукт</p>

	<p>деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p> <p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p>	
<p>ПК-5 -Способен определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутриорганизационного маркетинга и управления коммуникациями организации</p>	<p>Д-1 - Соблюдать нормы этики делового общения</p> <p>З-1 - Характеризовать роль, задачи и метрики построения системы внутриорганизационного маркетинга и коммуникационного взаимодействия между подразделениями и сотрудниками</p> <p>П-1 - Владеть управленческими инструментами моделирования поведения персонала и повышения лояльности персонала к организации и его вовлеченности</p> <p>У-1 - Определять, анализировать, моделировать и выстраивать коммуникации персонала</p>	<p>Зачет</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Проектный продукт</p>

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.50		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Проектный продукт</i>	18	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.50		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.50		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.50		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Презентация проектного продукта</i>	100	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1.00		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.00		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
---	---------------------------------	------------------------------

Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)			
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное)	Шкала оценивания	
		Традиционная характеристика уровня	Качественная характеристика уровня

	задание)			
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Введение в курс. Возникновение и эволюция предмета кросс – культурного менеджмента
 2. Понятие культуры в кросс – культурном менеджменте. Основные типологии деловых культур
 3. Корпоративная культура организации и принципы мотивации сотрудников
 4. Межличностные коммуникации в HR. Особенности стилей менеджмента в разных культурах.
 5. Понятие «культурного шока». Стратегии преодоления межкультурного конфликта в коллективе
 6. Подготовка мероприятий для адаптации международного персонала. Проведение переговоров
- LMS-платформа
1. не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Проектный продукт

Примерный перечень тем

1. Менеджмент США. Экономико-географическая характеристика. Особенности экономического развития США. Теория менеджмента США. Концепция человеческих ресурсов. Бихевиористический (поведенческий) научный подход. Менеджмент в Европейском союзе. Многообразие деловых культур и менеджмент в Европе. Группировка стран Европы по культурным параметрам: страновые кластеры. Типы организационной культуры: классификация Тромпенаарса. Немецкая модель менеджмента. Общая характеристика экономики Германии. Немецкая деловая культура и стиль управления. Западные и восточные немцы: различия в деловой культуре и поведении менеджеров. Французская модель менеджмента. Экономика Франции. Особенности французской деловой культуры. Профили французских менеджеров и управленческая карьера. Принятие решений. Менеджмент в Великобритании. Особенности макроэкономической модели развития Великобритании. Проблемы уровня менеджмента и системы подготовки менеджеров в Великобритании. Стиль принятия решений. Британские структуры управления и коммуникация. Шведская модель менеджмента. Скандинавская модель экономики. Ценности шведской культуры. Особенности шведской деловой культуры.

2. Японская модель менеджмента. Особенности послевоенного развития Японии. Японская модель менеджмента. Управление в зарубежных подразделениях японских МНК: столкновение национальных деловых культур. Менеджмент Кореи. Корейский менеджмент. Корейская модель менеджмента: влияние японской управленческой практики. Конфуцианские традиции в корейской деловой культуре. Китайский менеджмент. Общая характеристика. Особенности китайской деловой культуры. Роль guanxi в управленческой и деловой практике. Семейное предпринимательство и семейный менеджмент. Профиль китайского менеджера. Роль зарубежной китайской диаспоры

Примерные задания

Создать собственный проектный продукт управления компанией

LMS-платформа

1. не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Типологии корпоративных культур. Классификация Дила и Кеннеди. Риски. Обратная связь. Tough guy culture; work hard, play hard; bet-your-company; process culture.

2. Классификация Тромпенаарса. Ориентация на человека, на задачу

3. Равенство – иерархия. Инкубатор, семья, Эйфелева башня, управляемая ракета.

4. Факторы формирования стиля руководства. Система ценностей. Интенсивность потребностей.

5. . Отношение к риску. Искусство межличностного общения. Стиль принятия решений
 6. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе.
 7. . Влияние культурно-странового контекста на мотивационные изменения
 8. Практика стимулирования труда в различных странах
 9. Понятие «культурного шока».
 10. Реверсивный кросс – культурный шок. Три уровня воздействия окружения: физические различия, сенсорные различия, культурные различия.
 11. . Стадии «культурного шока». Фаза «радостное оживление», фаза «фрустрация и озлобление», фаза «выздоровление», фаза «приспособление», фаза «реверсивный культурный шок».
 12. Макро и микрофакторы возникновения культурного шока. Геттоизация. Когнитивный диссонанс.
 13. Способы преодоления межкультурного конфликта: владение языком страны, наличие в стране пребывания знакомых, специальные кросс – культурные тренинги.
 14. История протокола. Жизненный цикл мероприятия. Основные элементы планировки и инструменты планирования. Право «пяти чувств». Официальные приемы
 15. Понятие «международного менеджера».
 16. . Компетенции «глобального менеджера»
 17. Компетентность международного менеджмента
 18. . «Мультикультурные» команды и управление ими. Изменяющееся понятие «глобальной» организации. Управление культурными различиями в организации: игнорирование, минимизация и использование различий.
 19. Кадровая политика в международном бизнесе. Организация обучения персонала принципам стиля деятельности головной компании, ориентации в условиях принимающей стороны. Повышение деловой квалификации
- LMS-платформа
1. не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.