

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
Кросс-культурный менеджмент

**Код модуля**  
1159728(1)

**Модуль**  
Региональная экономика

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Иванова Юлия Павловна	кандидат географических наук, доцент	доцент	Кафедра зарубежного регионоведения

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Л.А. Щенникова

Авторы:

- Иванова Юлия Павловна, доцент, Кафедра зарубежного регионоведения

## 1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Кросс-культурный менеджмент

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

## 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Кросс-культурный менеджмент

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	Домашняя работа 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>ПК-5 -Способен разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения по профилю 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>У-1 - Выявлять проблемы, находить альтернативы, выбирать оптимальные решения в заданных и с учетом рисков, оценивать результаты и последствия принятых управленческих решений</p>	<p>Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия</p>

ПК-11 -Способен участвовать в реализации проектов в системе учреждений МИД России, международных организациях, системе органов государственной власти и управления Российской Федерации, коммерческих и некоммерческих структурах	Д-1 - Проявлять уважение к членам команды З-1 - Осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач П-1 - Участвовать в разработке и реализации проектов по тематике, связанной с зарубежными странами и регионами мира У-1 - Определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия
---	---	--

### 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

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	3,17	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	3,17	60
<i>работа на занятиях</i>	3,17	40
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет</b>		

<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям - не предусмотрено</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям - не предусмотрено</b>		
<b>Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено</b>		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<b>Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено</b>		

## 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

<b>Результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам</b>
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 задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
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. Практически/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. Кросс – культурные стратегии в управлении организацией
  4. Межличностные коммуникации в бизнесе. Особенности стилей менеджмента. Особенности делового протокола
  5. Понятие «культурного шока». Стратегии преодоления межкультурного конфликта
  6. Глобальный менеджмент и глобальный менеджер
- Примерные задания

Тема 1. Введение в курс. Возникновение и эволюция предмета кросс – культурного менеджмента.

Вопросы для собеседования:

1. Кросс - культурный менеджмент как учебная дисциплина и раздел теории и практики менеджмента на Западе.
2. Старт бизнес – проекта, разделение студентов на группы, создание модельной компании

Тема 2. Понятие культуры в кросс – культурном менеджменте. Основные типологии деловых культур

Вопросы для собеседования:

Культура как система и методы её изучения.

Характеристика человеческого поведения по культурам, культурные стереотипы, построение модели поведения представителей разных культур.

Тема 3. Кросс-культурные стратегии в управлении организацией.

Основные вопросы:

1. Типологии корпоративных культур
2. Работа с кейсами
3. Эссе по теме «мотивация»

Тема 4. Межличностные коммуникации в бизнесе. Особенности стилей менеджмента. Особенности делового протокола

Основные вопросы:



1. Особенности подготовки и проведения многосторонних международных переговоров. Управление кросс – культурными различиями.
2. Рассмотрение межкультурных ситуаций в рамках групп
3. Работа с планом переговоров, проведение перекрестных переговоров между группами, оформление скрипта переговоров

Тема 5. Понятие «культурного шока». Стратегии преодоления межкультурного конфликта. Основные вопросы:

1. Понятие «культурного шока»
2. Презентации по тематике культурного шока

Тема 6. Глобальный менеджмент и глобальный менеджер

Основные вопросы:

1. Глобальный менеджмент и глобальный менеджер
2. Написание делового и дипломатического письма. Международный рекрутинг

LMS-платформа – не предусмотрена

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

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

### **Базовый**

#### **5.2.1. Контрольная работа**

Примерный перечень тем

1. Культура в кросс-культурном менеджменте

Примерные задания

1 В соответствии с типологией Дж. Зонненфельда, тип корпоративной культуры характеризуется лояльностью, преданностью и работанностью сотрудников, командной работой - это:

- А) бейсбольная команда
- Б) клубная культура
- В) академическая культура
- Г) оборонная культура

2 Для представителей низкоконтекстуальных культур свойственно:

- А) большую часть информации заключать в словах
- Б) большую часть информации заключать в жестах
- В) большую часть информации заключать в действиях

3 Что из перечисленного не является формой делового общения?

- А) деловое поведение
- Б) деловые переговоры
- В) деловая переписка

4 В моноактивных культурах время - это:

- А) Ситуационное планирование, опоздания на встречи являются нормой
- Б) Цикличное время
- В) Время безгранично, нет суеты и выражения «времени не хватает»
- Г) Линейное время, все действия выполняются последовательно

5 Стиль руководства, характеризующийся коллективной деятельностью, при которой обеспечивается активное и равноправное участие всех сотрудников в обсуждении намечаемых к реализации целей, определении задач и выборе исполнителей для их решения, известен как:

- А) Демократический
- Б) Авторитарный
- В) Либеральный

6 Понимающее молчание является способом общения в культуре

- А) Европейской
- Б) Восточной
- В) Российской
- Г) Американской

7 Что из перечисленного ниже, по мнению японцев, НЕ ЯВЛЯЕТСЯ обязательным умением для менеджера?

А) умение строить отношения сотрудничества, партнерства, согласия в среде своих подчиненных

- Б) умение организовать коллективное принятие решения
- В) умение достичь высокой личной производительности труда
- Г) умение быть лидером группы

8 Компромисс в переговорном процессе важен для

- А) Англичан
- Б) Французов
- В) Китайцев
- Г) Россиян

9 Строить кросс-культурный диалог, опираясь на лучшие стороны друг друга значит

- А) Избежать раздражения и непонимания партнеров
- Б) Подготовиться заранее к кросс - культурному взаимодействию
- В) Владеть информацией
- Г) Быть компетентным переговорщиком

10 Язык жестов и мимика телодвижений важны в кросс - культурном взаимодействии с

- А) Японцами
- Б) Немцами
- В) Французами
- Г) Испанцами

LMS-платформа – не предусмотрена

### 5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Глобальный менеджмент и глобальный менеджер
2. "Культурный шок"

Примерные задания

Тема 1. Подготовить домашнюю работу на тему "Компетенции специалиста по кросс-культурному менеджменту в глобальных организациях"

Задание:

1. Составить конкурентный лист оценки профессиональной квалификации кандидатов на должность международного менеджера;
2. Составить список профессиональных компетенций для сотрудника, работающего в межкультурном сообществе.
3. Подготовить образцы протокольных писем.

Тема 2. Подготовить презентацию на тему "Межкультурные конфликты и стратегии их преодоления "

Задание:

1. Найти примеры межкультурных конфликтов в фильмах, книгах, сериалах, шоу.
2. Проанализировать найденные ситуации. Предложить стратегии преодоления межкультурных конфликтов.

По итогам проведенного исследования подготовить презентацию (5-10 слайдов). Слайды должны содержать фрагменты фильмов/сериалов/шоу или цитаты из книг, выступлений национальных лидеров и т.п.

Работа должна заканчиваться списком использованных источников и литературы, оформленных в соответствии с требованиями стандарта.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

#### **5.3.1. Зачет**

Список примерных вопросов

1. Динамика становления кросс-культурного взаимодействия.
2. Кросс – культурный менеджмент на Западе и в России.
3. Культура как система и методы её изучения.
4. Типология культур.
5. Место и роль России в мировой культуре.
6. Кластеризация культур.
7. Конвергенция и дивергенция.
8. Типологии корпоративных культур.
9. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе.
10. Влияние культурно-странового контекста на мотивационные изменения.
11. Практика стимулирования труда в различных странах
12. Контекстуальность культуры.
13. Национальные особенности переговорного процесса.
14. Особенности подготовки и проведения многосторонних международных переговоров.
15. Кросс – культурный менеджмент США.
16. Кросс – культурный менеджмент в Европейском союзе.
17. Немецкая модель кросс – культурного менеджмента.
18. Французская модель кросс – культурного менеджмента.
19. Кросс – культурный менеджмент в Великобритании.
20. Шведская модель кросс – культурного менеджмента
21. Японская модель кросс – культурного менеджмента.
22. Кросс – культурный менеджмент Кореи.
23. Кросс – культурный менеджмент Китая.
24. Понятие «культурного шока».
25. Стадии «культурного шока».
26. Способы преодоления межкультурного конфликта
27. Понятие и компетенции «международного менеджера».
28. Управление культурными различиями в организации
29. Кадровая политика в международном бизнесе.

LMS-платформа – 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.