

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Деловые коммуникации в сфере международного бизнеса

Код модуля
1165399(1)

Модуль
Деловые коммуникации в сфере международного
бизнеса

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Русаков Андрей Геннадиевич	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	интегрированных маркетинговых коммуникаций и брендинга

Согласовано:

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

Авторы:

- **Русаков Андрей Геннадиевич, Старший преподаватель, интегрированных маркетинговых коммуникаций и брендинга**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Деловые коммуникации в сфере международного бизнеса**

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

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Деловые коммуникации в сфере международного бизнеса**

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	Домашняя работа № 1 Домашняя работа № 2 Домашняя работа № 3 Контрольная работа № 1 Контрольная работа № 2 Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

	<p>З-2 - Демонстрировать понимание механизмов формирования условий психологически безопасной 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>	
--	---	--

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 – 0.6		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа 1</i>	18	50
<i>контрольная работа 2</i>	18	50

Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.6		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.4		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.4		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа 1</i>	18	33
<i>домашняя работа 2</i>	18	33
<i>домашняя работа 3</i>	18	34
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено		
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 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. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Понятие деловой культуры и ее эволюция. Деловые коммуникации в международном бизнесе, проблемы межкультурной коммуникации
2. Международная деловая культура и коммуникация в международном бизнесе
3. Основные этапы развития теории деловой коммуникации в международном бизнесе
4. Разновидности и жанры официально-делового стиля в международном бизнесе
5. Культура делового общения в международном бизнесе
6. Типы и формы деловой коммуникации в международном бизнесе
7. Особенности устного официально-делового общения в международном бизнесе
8. Деловая письменная коммуникация в международном бизнесе
9. Деловая документация в международном бизнесе
10. Языковое оформление деловой документации в международном бизнесе
11. Рекламный текст в деловой коммуникации в международном бизнесе

Примерные задания

Раскройте особенности проявления в деловой коммуникации невербальных средств кодирования (кинесики, паралингвистики, экстралингвистики, такесики, проксемики) по сравнению с вербальным и средствами. Приведите примеры согласованного и несогласованного соотношения вербальной и невербальной информации из Вашей практики.

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 № 1

Примерный перечень тем

1. Разновидности и жанры официально-делового стиля в международном бизнесе
2. Особенности устного официально-делового общения в международном бизнесе

Примерные задания

Ответить на вопросы теста:

«Малый разговор» в деловой коммуникации ведется в рамках:

1. Деловых интересов партнеров
2. Личностных, неделовых интересов партнеров
3. Профессиональных интересов партнеров

Адресат манипуляции в деловом общении — это:

1. Партнер, который может стать жертвой манипуляции
2. Партнер, на которого направлено манипулятивное воздействие
3. Партнер, который использует манипулятивные приемы психологического воздействия

Атрибуцией называется:

1. Все ответы неверны
2. Интерпретация субъектом межличностного восприятия причин и мотивов поведения других людей
3. Приписывание определенным группам людей специфических черт
4. Стремление человека быть в обществе других людей

В ценностно-ориентированных манипулятивных технологиях делового общения мишенью психологического воздействия являются:

1. Духовные идеалы партнера-адресата
2. Когнитивные структуры партнера-адресата
3. Потребности и склонности партнера-адресата
4. Ценностные установки партнера-адресата

Вербальные коммуникации осуществляются с помощью:

1. Жестов
2. Информационных технологий
3. Определенного темпа речи
4. Похлопываний по плечу
5. Устной речи

Все люди делятся на:

1. Все ответы верны
2. Рациональных и иррациональных
3. Сенсорики и интуиты
4. Экстравертов и интровертов

Деловой стиль взаимодействия партнеров включает:

1. Ослабление контроля за социально-статусными и этикетными нормами
2. Признание ценности и значимости поведенческих действий друг друга
3. Рациональное использование партнерами поддерживающих техник
4. Умение партнеров адаптировать собственные профессиональные знания к каждой деловой ситуации

Деловые партнеры с визуальной модальностью мыслят преимущественно:

1. Аудиальными образами
2. Зрительными образами
3. Тактильными образами

К механизмам манипулятивного воздействия относятся:

1. Механизмы присоединения и внедрения, которые использует манипулятор
2. Потребности, склонности, мотивации адресата манипуляции
3. Психические автоматизмы и комплексы адресата манипуляции
4. Психотехнические приемы манипулятивного воздействия

К наиболее применяемым в технологиях делового общения техникам активной антиманипулятивной защиты можно отнести:

1. Временное прерывание адресатом делового контакта с манипулятором
 2. Использование партнером-адресатом психотехнических приемов встречной манипуляции
 3. Преобразование партнером-адресатом коммуникативных сигналов манипулятора с учетом собственных интересов
 4. Целенаправленную тотальную психологическую атаку на манипулятора
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Контрольная работа № 2

Примерный перечень тем

1. Коммуникативная сторона деловых коммуникаций в сфере международного бизнеса
2. Вербальные средства деловых коммуникаций
3. Невербальные средства деловых коммуникаций
4. Барьеры коммуникации

Примерные задания

Задание 1. В конкретной деловой ситуации у Вас возникла необходимость в создании позитивного эмоционального фона общения с зарубежным деловым партнером. Какие механизмы межличностной перцепции Вы используете для его создания: идентификация, рефлексия, эмпатия, аттракция, каузальная атрибуция? Аргументируйте свой ответ.

Задание 2. Ваш зарубежный деловой партнер недоверчив, настроен скептически, занимает выжидательную позицию. С помощью какой техники влияния можно модифицировать его состояние? Раскройте содержание этой техники. Аргументируйте свою позицию.

Техники влияния: 1) техники расположения (пейсинг, раппорт, разрушение барьера стереотипизации; 2) техники привлечения внимания (резкие изменения сенсорного фона, создание привлекательного имиджа); 3) техники побуждения («призыв – вызов», инициирование).

Задание 3. Приведенные ниже высказывания воспринимаются с трудом. Сформулируйте их правильно. Обоснуйте свою позицию.

А. «В силу слабой оценки финансовой деятельности нашей фирмы, мы не смогли принять участие в региональном конкурсе на получение гранта».

В. «Нам известно, что в прошлом году этот коммерческий банк потерпел полное фиаско».

С. «По линии технологии обучения менеджеров наша фирма весьма преуспела».

Д. «В ежегодном финансовом форуме приняли участие семь человек известных банкиров».

Задание 4. Ниже приведены два высказывания. Ответьте на каждое из них в оптимальной технике слушания: поощрение, прояснение, перефразирование, эмпатия, резюмирование, выражение сопереживания. Раскройте содержание выбранной техники слушания и обоснуйте свой ответ.

А. «Все, что Вы заставляете нас делать, скучно и неинтересно»

В. «У меня и так очень большая нагрузка, а Вы даете мне еще одно дополнительное задание. Я и так возвращаюсь домой очень поздно»

Задание 5. Замените «Ты –высказывание» на «Я -высказывание».

А. Тебе все равно, что я думаю

В. Ты постоянно кричишь на меня

С. Почему я одна все делаю по дому?

Д. Почему Вы всегда даете мне задание в последнюю минуту?

Задание 6. Откорректируйте предложения, используя более эффективные формулировки. Какие правила вербального кодирования в них нарушены?

А. «Я попыталась убедить Вас в том, что наша фирма в состоянии предоставить Вам первоклассное обслуживание»

В. «Я очень признательна Вам за готовность уделить мне время, но думаю, что и Вам будут интересны предложения нашей фирмы».

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Домашняя работа № 1

Примерный перечень тем

1. Решение кейсов

Примерные задания

Описание проблемы.

Непосредственный начальник (НН), директор департамента крупной компании, получил указание от большого босса (ББ), члена совета директоров компании, срочное задание — подготовить презентацию по новой теме, для нового проекта, под новую идею, которая родилась в голове ББ.

НН, уяснив задание, поручил подготовку презентации своему эксперту (СЭ), молодому, растущему и перспективному сотруднику подразделения. Тот, на сколько было возможно, выяснил у НН общую постановку задачи, с энтузиазмом взялся за работу и в короткий срок подготовил презентацию нового проекта с учетом своих идей, опыта и наработок. НН остался доволен работой и показал эту презентацию ББ, который также принял ее и дал добро доложить вопрос на совете директоров.

Да, НН был доволен, но захотел подстраховаться, еще улучшить материал — и попросил внешнего эксперта (ВЭ) посмотреть презентацию и доработать ее, довести до блеска. Этот ВЭ в профессиональном плане был авторитетом для НН, представляя собой типаж персонального эксперта, почти гуру местного масштаба, уже давно обслуживающего НН за небольшие деньги. Как руководитель, НН придерживался взгляда, что ум хорошо, а два — лучше, глядишь, кто-нибудь что-нибудь и присоветует, а также что ответственные яйца не следует класть в одну корзину.

ВЭ по своему вкусу переделал материалы СЭ и создал фактически новый вариант презентации, по мотивам исходной. И в этой версии, при сохранении текстового содержания, основные идеи, сформулированные СЭ, как-то истаяли, ключевые тезисы оказались размазаны, структура доклада изменена, акценты смещены, количество слайдов возросло раза в два. Скорее всего, ВЭ это не сознательно сделал, чтобы испортить исходный вариант, а поступил как обычно, не обращая особого внимания на содержание и делая упор на оформление презентации, показав в ней то, что считал нужным, без обсуждения с СЭ. А возможно, были и другие причины...

Зато в художественно — оформительском плане эта презентация, как считал НН, выглядела прекрасно. НН был человеком достаточно возрастным, однако любил информационные технологии, особенно презентации на PowerPoint, в которых уважал расцветки по образцу гавайской рубашки, завитушки, цветные картинку, анимацию, звуковые эффекты, пипиканье, щелчки, особенно барабанную дробь на ключевых выводах, когда на слайдах все возникает, исчезает, въезжает и выезжает и т.д. И это добро изрядно присутствовало в презентации, было заправлено туда щедрой рукой ВЭ ...

НН показал СЭ вариант, полученный от ВЭ, просмотрев который СЭ потерял дар речи, с трудом высказал, что она, эта презентация, никуда не годится, и быстро получил в ответ резко негативный отклик от НН, в смысле, чтобы критиковать по существу. Овладев собой и понимая, что спорить сейчас с НН бесполезно, СЭ в корректной форме указал на отдельные недостатки презентации, но не повторил, однако, ту итоговую оценку (не брать ее на доклад), которой она заслуживала, на его взгляд. При этом, во время их разговора, НН, казалось, не понимал и не отдавал себе отчета в том, что весь энтузиазм, труд, подходы и идеи, которые вложил в презентацию СЭ, были фактически перечеркнуты новой презентацией (и другим исполнителем). Что очень хорошо понимал СЭ, видя, насколько НН ценит его труд.

Времени до совета оставалось все меньше. После разговора НН все-таки задумался, что делать с презентацией. Он дал команду СЭ выйти на ВЭ, изложить замечания и вместе

доработать вариант, представленный ВЭ. Свой эксперт так и поступил, связался с ВЭ, сослался на указание НН, и в общем виде сформулировал свои замечания, которые фактически не были приняты ВЭ, последний ограничился лишь отдельными косметическими правками материала.

На совете директоров презентация НН прошла не лучшим образом, собравшиеся мало что поняли, из-за невнятной структуры доклада и мельтешения картинок на экране НН не удалось донести до высокой и занятой аудитории существо проекта. Презентация, а из-за нее и сам докладчик смотрелись откровенно слабо. Особенно недоумевал ББ, который предварительно успел пролоббировать свою идею с влиятельными членами совета и ожидал на совещании солидного обоснования этого проекта, в чем был уверен, просмотрев первую презентацию, показанную ему НН, где было все ясно и понятно. А замысел ББ, первоначально привлекавший своей новизной и прорывным потенциалом, на этом заседании не получил одобрения совета, решили еще раз рассмотреть этот вопрос позднее. Докладчик выглядел бледно, настроение ББ после совещания было также далеко не лучшим, и он знал, кто в этом виноват, кратко (очень кратко) высказав НН, что он о нем думает.

После совета НН, вдохновленный словами ББ, попытался сделать выволочку СЭ, но тот ответил, что действовал строго согласно его указаниям. Затем состоялся разговор НН с ВЭ, где претензии заказчика были остановлены исполнителем словами, что раньше ему такие вещи в презентациях нравились. Таким образом, выходило, что никто не виноват, но все герои остались недовольны друг другом...

Почему доклад на совете директоров оказался провальным, и кто первый за это в ответе?

Кто из действующих лиц — ББ, НН, СЭ, ВЭ — и какие ошибки сделал?

Как надо было действовать указанным лицам, чтобы исключить (минимизировать) возможности подобных провалов?

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.4. Домашняя работа № 2

Примерный перечень тем

1. Решение кейсов

Примерные задания

Описание проблемы.

На сегодняшний день для деловых людей существует только одна глобальная социальная сеть — LinkedIn. Однако построена она по принципу Facebook, то есть на основе личных контактов каждого пользователя. Если в Facebook это имеет определенный смысл, так как пользователи хотят общаться прежде всего со своими друзьями, то для деловой сети — это бессмысленно: если пользователи будут делать бизнес только со своими знакомыми, социальная сеть им не нужна — у них и так есть телефоны и электронные адреса своих деловых партнеров. LinkedIn не сильно помогает в построении новых полезных деловых связей, а является, по большей части, базой данных резюме для рекрутеров.

Вот почему в настоящий момент я планирую построить социальную сеть для активного делового взаимодействия незнакомых друг другу людей. На Западе похожий проект «Relationship Science» привлек \$60 млн в развитие (читайте ниже статью о данном проекте). Рабочее название проекта — FidesClub.com (Fides — это богиня Доверия в

древнегреческой мифологии). Механизм работы сети будет примерно следующий: пользователь, которому нужен бизнес-контакт, заходит на сайт и оставляет заявку, с кем ему(ей) нужно встретиться либо созвониться, и причину, по которой он(она) хочет контактировать данного человека, например, поиск инвестора, продажа товаров и услуг и так далее. Вместе с заявкой пользователь указывает цену, которую он (она) готов заплатить за встречу либо телефонный разговор с нужным человеком. Далее данная заявка рассылается только тем людям, которые ведут бизнес в данной области, и, если кто-то из них заинтересовался в данном предложении, они могут связаться с пользователем и договориться о встрече. До встречи деньги пользователя замораживаются в системе, а после того, как встреча состоялась, они переходят от Пользователя к его контакту, при этом FidesClub берет комиссию за знакомство. Чтобы пользователи не могли обманывать друг друга, в системе будет работать механизм репутации пользователей (подобно тому, как на eBay продавцам присваиваются звездочки), а люди, которые смогут принимать запросы на контакт, будут тщательно отбираться. И наконец, чтобы работа сети не провоцировала рост коррупции, список тем для взаимодействия, а также уровень цен за встречи могут быть ограничены.

Прокомментируйте:

1. Считаете ли вы сервис платных бизнес-знакомств востребованным? Если да, то в каких сферах?

2. Какие еще «подводные камни» вы видите при реализации данного проекта?

3. Как часто вам нужны новые деловые связи? Сколько вы могли бы заплатить за нужный бизнес-контакт?

4. Какие «механизмы монетизации» вы бы реализовали в данном проекте?

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.5. Домашняя работа № 3

Примерный перечень тем

1. Решение кейсов

Примерные задания

Описание проблемы

В понедельник утром, в середине августа, наш герой (НГ), менеджер среднего звена (заместитель директора департамента) крупной компании, счастливо преодолев пробки, вошел в офис и первым делом, как обычно, включил компьютер. Едва переключив экран на почту, НГ услышал характерный писк и на самом верху увидел сообщение от своего непосредственного начальника (НН). Хотя обычно НГ начинал рабочий день с легкого серфинга по интернету, проигнорировать это письмо он не мог, поскольку по опыту было известно, что в пределах часа-двух после ожидания ответа секретарь НН уже начинала интересоваться...

Первое, что бросилось в глаза, когда НГ открыл сообщение, – это резолюция НН «Прошу принять участие в данном мероприятии». Описание было во вложении. Прочитав письмо, составленное в весьма вежливых выражениях, НГ понял, что любимая компания в рамках своей культурной политики (наверное, известной людям HR, но не основной массе сотрудников), руками HR упорно продолжала нести свое добро персоналу, организовав для менеджмента топ и среднего уровня team building – корпоративное мероприятие с выездом далеко за город. Причем дата выезда приходилась на утро пятницы начавшейся недели, а возвращение – на вечер воскресенья. Корпоратив включал рейд на вездеходах,

рыбалку в большом озере с гарантированным уловом, костер, напитки и закуски, культурную программу и так далее. Дело внешне выглядело привлекательно – как бы в рабочее время хорошо расслабиться и отдохнуть предложили, и все расходы – за счет компании.

Однако первой реакцией НГ было любыми путями проигнорировать эту возможность, поскольку его даже не спрашивали, желает ли он участвовать, а уже заранее посчитали согласным. Что, по крайней мере, неприятно, да и обидно тоже, он ведь человек, а не безликий ресурс в руках начальства, и не желал быть в очередной раз объектом подобных манипуляций со стороны компании. Кроме того, была масса других причин не ехать...

При обдумывании ситуации, у НГ появилось целая серия железно обоснованных аргументов, больше, чем пальцев на руке, включая причины личные, семейные (дети, школа), по здоровью, по работе, по карьере, по своему хобби и так далее. Наш герой был склонен к систематизации, и решил убедительно объяснить НН свою позицию, для чего записал доказательства, почему не может ехать, на листе бумаги, выстроив их по приоритету. Когда НГ уже собирался звонить НН, положив перед глазами листок с аргументами, он более внимательно прочитал приглашение и распознал наконец через электронную клинопись, что НН – не автор письма. Это сообщение он просто переправил, получив оригинальную рассылку от имени президента компании, большого босса (ББ).

И данное открытие начало менять ситуацию... НГ сразу обратил внимание на список рассылки, испытав легкое удовлетворение, что его фамилия стоит в одном ряду с топ-менеджерами, а также и то, что он гораздо ближе к началу списка из примерно трех десятков человек, чем НН, имевший фамилию с более далекими буквами. Следовательно, к НН смысла звонить не было, последний и сам был в этой ситуации человеком подневольным. Еще более приятное чувство он испытал, когда, далее просматривая почту, он увидел и прямое письмо от президента на свой персональный адрес. Но по инерции НГ еще подыскивал, с кем переговорить, чтобы не ехать, например, с НР (бесполезно и даже вредно) или просто втихую проигнорировать планируемое мероприятие, что таило определенную опасность, а, возможно, было и неумно, особенно если вдруг приедет сам ББ (уверен был – не приедет) и никого подходящего для подобного тонкого разговора не нашел.

За это короткое время, к большому удивлению НГ, его ум, интуитивно, на подсознании, без особого на то волевого усилия, услужливо, буквально за какую-нибудь минуту, выдал смутные, но различимые и весомые аргументы уже в пользу поездки. Наш герой не поленился, и после осознанной обработки мыслей записал их на тот же лист бумаги. Тут НГ еще больше удивился, а скорее – был изумлен, когда сравнил только что записанные формулировки «за» с теми, ранними, которые были «против». В них, на знакомом нам листе, совпадало практически все: и почти все причины (личные, семейные (дети, школа), по здоровью, по работе, по карьере, по своему хобби и так далее), и сходство по содержанию, и даже близость формулировок. Разнились только выводы, которые были, как и в первом случае, солидными и убедительными, но в первом варианте по каждой позиции вывод был – «отказаться от поездки», а во втором – «принять приглашение».

Таким образом, наш герой от созданной им картины, состоящей из совокупности взаимоисключающих выводов на одни и те же послышки и возникшего вследствие этого логического тупика типа «Что делать?», впал в клинч и ждет помощи со стороны, надеясь получить ответы на следующие вопросы:

- Какую систему аргументов и выводов привели бы вы для первого и второго случая (не ехать – ехать), оказавшись на месте НГ?
 - Что бы вы в целом рекомендовали НГ в качестве решения по поездке?
 - Не слишком ли гибок наш герой, не мешает ли адаптивность такого рода в карьере?
 - Все ли в порядке с корпоративной культурой в данной компании?
- LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Предмет делового общения в сфере международного бизнеса (делового общения, технологий делового общения).
 2. Теоретические предпосылки возникновения делового общения в сфере международного бизнеса
 3. Специфика деловых коммуникаций в сфере международного бизнеса
 4. Виды и формы деловых коммуникаций в сфере международного бизнеса
 5. Психологические характеристики деловых партнеров в сфере международного бизнеса
 6. Коммуникативная сторона деловых коммуникаций в сфере международного бизнеса. Вербальные средства деловых коммуникаций
 7. Коммуникативная сторона деловых коммуникаций в сфере международного бизнеса. Невербальные средства деловых коммуникаций
 8. Коммуникативная сторона деловых коммуникаций в сфере международного бизнеса. Барьеры коммуникации
 9. Слушание: виды и приемы активного слушания
 10. Устная и письменная речь в деловом общении: основные отличия
 11. Телефонный разговор в деловом общении в сфере международного бизнеса: основные правила
 12. Интерактивная сторона деловых коммуникаций в сфере международного бизнеса. Теория трансактного анализа Э.Берна
 13. Перцептивная сторона деловых коммуникаций в сфере международного бизнеса. Механизмы восприятия. Идентификация. Эмпатия. Рефлексия. Феномен каузальной атрибуции
 14. Стереотипы восприятия
 15. Перцептивно-когнитивные технологии деловых коммуникаций в сфере международного бизнеса
 16. Информационно-коммуникативные технологии деловых коммуникаций в сфере международного бизнеса
 17. Конативные технологии деловых коммуникаций в сфере международного бизнеса
- 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.