

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Кросскультурный менеджмент

Код модуля
1145742

Модуль
Кросскультурный менеджмент

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Кочева Ольга Леопольдовна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	лингвистики и профессиональной коммуникации на иностранных языках

Согласовано:

Управление образовательных программ

Л.А. Щенникова

Авторы:

- **Кочева Ольга Леопольдовна, Старший преподаватель, лингвистики и профессиональной коммуникации на иностранных языках**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Кросскультурный менеджмент

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

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Кросскультурный 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 профессиональной деятельности	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	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Практические/семинарские занятия

	<p>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>	
<p>ОПК-1 -Способен применять в профессиональной деятельности фундаментальные знания в области гуманитарных наук (в соответствии с направленностью образовательной программы)</p>	<p>З-2 - Объяснять возможности применения фундаментальных знаний в области гуманитарных наук для решения задач профессиональной деятельности</p> <p>П-1 - Разрабатывать рекомендации для решения задач профессиональной деятельности на основе фундаментальных теоретических положений, принципов и методологии гуманитарных наук</p> <p>П-2 - Моделировать результаты профессиональной деятельности, применяя фундаментальные теоретические положения,</p>	<p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

	принципы и методологию гуманитарных наук	
УК-1 -Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, в том числе в цифровой среде	<p>З-2 - Определять этапы разработки стратегии действий, в том числе в цифровой среде, и методы решения проблемных ситуаций</p> <p>П-1 - Использовать эффективные стратегии действий для решения проблемной ситуации, в том числе в цифровой среде, с учетом оценки ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>П-2 - Использовать методы критического анализа и системного подхода в разработке стратегии действий для решения проблемных ситуаций, в том числе в цифровой среде</p> <p>У-2 - Обосновывать выбор стратегии для достижения поставленной цели, в том числе в цифровой среде, с учетом ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>У-3 - Анализировать проблемную ситуацию, выявлять и определять способы ее разрешения</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>
ПК-3 -Способен прогнозировать характер общения и моделировать потенциальные ситуации общения между представителями различных культур и социумов и выбирать адекватные коммуникативные стратегии для обеспечения интеракции представителей различных культур и социумов	<p>З-1 - Знать принципы и методы измерения и анализа показателей эффективности деятельности организаций и учреждений</p> <p>П-1 - Разрабатывать управленческие воздействия в социальной сфере</p> <p>У-1 - Определять методы и приемы оптимизации организационно-управленческих процессов и административных регламентов</p>	<p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

(Лингвистическое сопровождение международной и внешнеэкономической деятельности)		
ПК-6 -Способен работать с основными информационно-поисковыми и экспертными системами и иными системами представления знаний и обработки вербальной информации (Лингвистическое сопровождение международной и внешнеэкономической деятельности)	З-1 - Знать основные информационно-поисковые и экспертные системы и иные системы представления знаний и обработки вербальной информации П-1 - Оценивать результативность, эффективность и последствия управленческих процессов У-1 - Анализировать кросс-функциональные процессы организации или административного регламента организации для целей их проектирования, усовершенствования и внедрения с учетом культурной специфики страны	Домашняя работа Зачет Практические/семинарские занятия
ПК-8 -Способен разрабатывать предложения и рекомендации для проведения прикладных исследований и консалтинга (Россиеведение в реальной России)	Д-1 - Проявлять дружелюбность к членам проектной группы З-1 - Описывать современные стандарты в сфере управления проектами П-1 - Самостоятельно формулировать программу рекомендаций по результатам прикладных исследований У-1 - Разрабатывать программу прикладных исследований	Домашняя работа Зачет Контрольная работа 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

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – не предусмотрено

Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 1		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	5	50
<i>контрольная работа</i>	6	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.6		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – зачет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.4		
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. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Возникновение и эволюция предмета кросскультурного менеджмента
2. Понятие культуры в кросскультурном менеджменте. Основные типологии деловых культур.
3. Кросскультурные стратегии в управлении организацией.
4. Межличностные коммуникации в бизнесе. Особенности стилей менеджмента.
5. Понятие "культурного шока". Стратегии преодоления межкультурного конфликта.
6. Глобальный менеджмент и глобальный менеджер.

Примерные задания

Тенденции культурной универсализации в мировом современном процессе.

Профессиональная функциональная и корпоративная культуры.

Ознакомьтесь с заданием, порученным Хорхе Гарсия, работающим на американскую инжиниринговую компанию. Компании предстоит информировать партнерские компании (Германия, Япония, Англия) о ходе работы над совместным предприятием, а также делиться некоторыми общими новостями, которые могут представлять интерес для всех читателей. Хорхе Гарсия поручено разработать ежемесячный электронный информационный бюллетень, расположив логотипы и флаги всех стран-партнеров на первой странице. В своих мини-группах (2-3 чел.) обсудите ситуацию и подготовьте ответы на вопросы:

- 1) В каком порядке Хорхе должен разместить флаги и логотипы четырех стран.

Аргументируйте свой ответ, опираясь на различия культурного восприятия мира и различия ментального/визуального (графического) представления информации.

2) Изложите точку зрения вашей группы.

Национальные особенности переговорного процесса.

В данном задании вам предлагается выбрать из трех предложенных кандидатур того, кто, на Ваш взгляд, сможет достойно представить интересы американской компании в Нигерии. Для этого необходимо пройти следующие этапы:

1. Ознакомьтесь с описанием ситуации «Кого нам выбрать?» и ответьте устно на вопросы: Какими качествами переговорщика должен обладать кандидат для успешного выполнения своей миссии в Нигерии? Какие культурные различия могут вызвать самые серьезные проблемы между переговорщиками из Нигерии и США?

1. В своих мини-группах (2-3 чел.) обсудите все кандидатуры, выбрав наиболее достойного. Обратите внимание на приложенную информацию о специфике переговорного процесса в США и Нигерии.

2. Представьте устно Ваши аргументы относительно выбранного переговорщика.

3. Заслушав аргументы представителей других групп, ответьте на вопрос: изменилось ли Ваше мнение относительно выбранной Вашей мини-группой кандидата?

Когнитивный диссонанс.

Посмотрите фильм «Страх и трепет» (Франция-Япония, 2003г.).

После просмотра нужно письменно выполнить следующие задания:

- Укажите, какие стереотипы в отношении иностранцев показывает фильм.
- Ответьте на вопросы:

1) Как эти стереотипы проявляются в профессиональной коммуникации? Какие изменения в «карьере» Амели-сан обусловлены этнокультурными стереотипами?

2) Какие стереотипы в отношении японцев в сознании зрителя формирует фильм?

3) Какую стратегию работы с иностранным персоналом можно посоветовать руководству компании Юмимото?

Приведите аргументы в пользу своей точки зрения.

4) Приготовьтесь защищать свое мнение в классе.

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. Классификация моделей поведения человека. Исследования Г. Хофстеде, Ч. Хемпден-Тернера, Ф. Тромпенаарса, А. Лорана, Р. Льюиса.

Примерные задания

Исследования Г. Хофстеде и Ч. Хемпден-Тернера.

В данном задании вам предлагается ознакомиться с кейсом, описывающим неудачную попытку американской компании Бехтель по освоению территории Новой Гвинеи. В силу игнорирования межкультурных особенностей местного населения, компании пришлось свернуть свою деятельность, понеся финансовые убытки и репутационные потери.

1. Ознакомьтесь с описанием кейса «Корпорация Бехтель в Новой Гвинее».
2. В своих мини-группах (2 чел.) обсудите, какие межкультурные промахи совершила компания, и на чем они основаны.
3. Изложите точку зрения Вашей группы, фокусируясь на типе конфликта и использованных стратегиях разрешения конфликтной ситуации.
4. Подумайте и ответьте, что следовало бы изначально предпринять компании Бехтель с целью минимизации возможных рисков. Аргументируйте свое мнение.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Понятие «культурного шока». Стратегии преодоления межкультурного конфликта.

Примерные задания

В данном задании предлагается ознакомиться с рассказом немецкого священника-миссионера Питера Шнайдера, назначенного приходским священником в поселение в Нигерии. Европейец игнорировал ценностные установки и особое отношение ко времени местного населения. Председателем приходского совета он назначил женщину из числа прихожан, о чем и объявил собравшимся на первой встрече с ними.

1. Ознакомьтесь с описанием ситуации.
2. Подумайте, какие традиционные ценности нигерийской культуры вошли в противоречие с действиями немецкого пастыря.
3. Ответьте, что следовало бы ему предпринять до начала встречи с прихожанами. Аргументируйте свое мнение.
4. Подумайте, что можно посоветовать Питеру Шнайдеру для урегулирования ситуации.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Кросс-культурный менеджмент на Западе и в России
2. Мужские и женские ценности. Моноактивные и полиактивные и реактивные культуры.
3. Типологии корпоративных культур. Классификация Дила и Кеннеди.
4. Когнитивный диссонанс. Способы преодоления межкультурного конфликта.
5. Классификация моделей поведения человека. Исследования Г. Хофстеде, Ч. Хемпден-Тернера, Ф. Тромпенаарса, А. Лорана, Р. Льюиса.

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.