Атанов Иван Вячеславович
C=RU, S=Ставропольский край,
L=Ставрополь, T=Первый
проректор, O="ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ""",
СНИЛС=00908046430,
ИНН=263507133790,
E=glbuh@stgau.ru, G=Иван
Вячеславович, SN=Атанов,
CN=Атанов Иван Вячеславович
I am the author of this document
your signing location here
2026-03-24 11:26:46

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института механики и энергетики
Мастепаненко Максим Алексеевич
_____
_____
«___» _____ 20___ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)

Б1.О.14 Кросс-культурный менеджмент

35.04.06 Агроинженерия

Технологии и средства механизации в сельском хозяйстве

магистр

очная

Ставрополь, 2025

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-6 Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства.	ОПК-6.1 Демонстрирует знание принципов функционирования профессионального коллектива, понимает роль корпоративных норм и стандартов	**знает** основы знания принципов функционирования профессионального коллектива, понимает роль корпоративных норм и стандартов
		умеет Демонстрировать знание принципов функционирования профессионального коллектива, понимает роль корпоративных норм и стандартов
		владеет навыками навыками знания принципов функционирования профессионального коллектива, понимает роль корпоративных норм и стандартов
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатываю командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Руководит командной работой, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	**знает** способов делегирования и распределения полномочий в команде
		умеет применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой
		владеет навыками распределения командных ролей, функциональных обязанностей, полномочий и ответственности
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Идентифицирует и учитывает особенности поведения и мотивации людей различногосоциального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними	**знает** особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними
		умеет Учитывать и идентифицировать особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения
		владеет навыками Навыками идентификации мотивации людей различного культурного происхождения
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2 Владеет навыками создания толерантной среды	**знает** Особенности толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
		умеет Создавать толерантную среду взаимодействия в процессе межкультурного взаимодействия

	взаимодействия при выполнении профессиональных задач.	**владеет навыками** Навыками создания толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя приоритеты профессионального роста, в том числе на основе самооценки	**знает** технологии саморазвития и профессионального роста работников
		умеет использовать современные технологии развития участников команды
		владеет навыками самооценки, самореализации, а также мотивации членов команды для саморазвития
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2 Реализует индивидуальную траекторию развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	**знает** понятия и методов построения индивидуальной траектории развития
		умеет применять методы и способы реализации своих способностей, формирования траектории непрерывного саморазвития
		владеет навыками непрерывного профессионального и личностного саморазвития

2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Код индикаторов достижения компетенций	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций
1.	1 раздел. Кросс-культурный менеджмент			
1.1.	Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы, причины кросс-культурного шока	1		Устный опрос, Эссе
1.2.	Уровни изучения культуры	1		Устный опрос, Реферат
1.3.	Контрольная точка № 1 по темам 1-2	1		Контрольная работа
1.4.	Концепции современных кросс-культурных исследований	1		Устный опрос, Эссе

1.5.	Западные модели менеджмента	1		Устный опрос, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
1.6.	Российские модели менеджмента	1		Устный опрос, Контрольная работа, Собеседование, Эссе, Доклад
1.7.	Контрольная точка № 2 по темам 3-5	1		Контрольная работа
	Промежуточная аттестация			За

3. Оценочные средства (оценочные материалы)

Примерный перечень оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде (Оценочные материалы)
Текущий контроль			
	Для оценки знаний		
1	Устный опрос	Средство контроля знаний студентов, способствующее установлению непосредственного контакта между преподавателем и студентом, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных особенностей усвоения студентами учебного материала.	Перечень вопросов для устного опроса
	Для оценки умений		
2	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
	Для оценки навыков		
	Промежуточная аттестация		

3	Зачет	Средство контроля усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, успешного прохождения практик и выполнения в процессе этих практик всех учебных поручений в соответствии с утвержденной программой с выставлением оценки в виде «зачтено», «незачтено».	Перечень вопросов к зачету

4. Примерный фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) "Кросс-культурный менеджмент"

Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

Контрольная точка № 1 (темы 1-2)

Типовые вопросы (оценка знаний):

1.Восприятие культуры членами общества

2.Провозглашаемые ценности и убеждения

Практико-ориентированные задачи

Типовые задачи репродуктивного уровня (оценка умений):

1.Кейс – задача - «Деловые переговоры».

Немецкая фирма собирается создать совместное предприятие с итальянской фирмой по производству продуктов питания. В планах строительство завода по производству макаронных изделий. Предполагается, что руководителями высшего звена будут представитель немецкой стороны, отвечающие за принятие решений по общему развитию фирмы и распределению ресурсов, а среднего звена, отвечающие за вопросы кадрового набора, маркетинговой и рекламной политики на данном рынке, представители итальянской стороны.

Для подготовки предстоящей встречи необходимо провести кросс-культурные исследования и собрать информацию по следующим вопросам:

1. Какова главная цель встречи?
2. Где лучше провести встречу?
3. Список участников переговоров
4. Условия переговоров
5. Рекомендуемый стиль переговоров
6. Необходимость переводчиков
7. Этические нюансы

При подготовке материала рекомендуется учитывать коммуникационные модели данных стран

Немецкая модель:

Итальянская модель:

2. Опишите 8 подсистем формирования национальной деловой культуры по Харрису и Морану применительно к следующим странам: Германия, Италия, Испания, США, Турция, Китай и определить, каким образом каждая из них влияет на практику менеджмента в данной стране.

Страны Описание по Харрису и Морану

Германия

Италия

Испания

США

Турция

Китай

Примерная тематика рефератов

1 Основные понятия и теоретические проблемы кросс-культурного менеджмента
2 Глобализация экономики и национальные деловые культуры
3 Западный и восточный тип деловых культур.
4 Типология ценностей и специфика моделей и нормативных схем
5 Российская деловая культура: сущность, традиции, стереотипы, современное состояние
6 Кросс-культурные навыки и межкультурная компетентность: управление в глобальном бизнесе
7 Эффективность межкультурных переговоров: стили организации и проведения
8 Понятие корпоративной культуры: совместная деятельность в политкультурной среде.
9 Классификация деловых культур Р.Льюиса.
10 Характеристика «реактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
11 Характеристика «моноактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
12 Характеристика «полиактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
13 Национально-культурные различия в концепции Ф. Тромпенаарса.

Вопросы к зачету

1. Понятие Кросс-культурный менеджмента как науки.
2. Характеристика направлений Кросс-культурный менеджмента.
3. Характеристика показателей успешного Кросс-культурный менеджмента.
4. Происхождение и история термина «культура»
5. Определение культуры в ККМ
6. Понятие коммуникации. Виды коммуникации
7. Основные типологии деловых культур.
8. Модель Г.Хофстеде. Первичные ценностные ориентации
9. Характеристики деловой ментальности крупных геополитических регионов
10. Российская деловая ментальность по методике Г.Хофстеде
11. Основные типологии деловых культур Характеристики Э.Холла, Т.Парсонса и Ф.Тромпенаарса
12. Высокий/низкий контекст Эдварда Холла
13. Партикуляризм/универсализм Т. Парсонса - Ф.Тромпенаарса
14. Кросс-культурные стратегии в управлении организацией
15. Модели корпоративных культур по Т.Дилу и А.Кеннеди
16. Модели корпоративных культур по Дж.Зонненфельду
17. Корпоративные культуры в ККМ: типология Ф.Тромпенаарса и Ч. Хампдена-Тернера
18. « Культурный шок» и стратегии преодоления межкультурного конфликта
19. Способы преодоления межкультурного конфликта
20. Концепция когнитивного менеджмента Н.Холдена
21. Эволюция кросс-культурного менеджмента.
22. Понятия «культура» и «национальный характер» в современной теории кросс-культурного менеджмента.
23. Факторы, влияющие на формирование национального стиля руководства.

24. Мотивация в кросс-культурном менеджменте.
25. Кластеризация культур.
26. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде.
27. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.
28. Принятие решений и групповая динамика в кросс-культурном менеджменте.
29. Лидерство, статус и структура организации в кросс-культурном менеджменте.
30. Кросс-культурные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами.
31. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Велико-британии.
32. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Канаде.
33. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса во Франции.
34. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Испании.
35. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Германии.
36. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Японии.
37. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Индии.
38. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Латинской Америке.
39. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в африкан-ских странах.
40. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в арабской культуре.
41. Российская деловая культура.
42. Восприятие культуры членами общества
43. Проблема стереотипов: этноцентризм, релятивизм
44. Особенности кросс-культурных коммуникаций вербалика, паравербалика, невербалика
45. Кросс-культурный шок
46. Артефакты
47. Провозглашаемые ценности и убеждения
48. Основные устои (базовые представления, или базовая система ценностей)

49. Социальные ориентации и их влияние на различные национальные культур (Г. Лейн, ДЖ. Дистефано).
50. Базовые критерии межкультурных различий (Г. Хофштеде, Ф. Тромпенарс)
51. Проблемы и возможности синергии национальных культур (теория «Z» по У. Оучи)
52. Менеджмент в США.
53. Немецкая модель менеджмента.
54. Французская модель менеджмента.
55. Менеджмент в Великобритании.
56. Шведская модель менеджмента.
57. Российская деловая культура
58. Особенности российского менеджмента.

В данном разделе РПД приведены типовые задания для проведения текущего контроля успеваемости студентов. Полный перечень заданий содержится в учебно-методическом комплексе по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент», который размещен в электронной образовательной сре-де университета

Примерные оценочные материалы
для проведения промежуточной аттестации (зачет, экзамен)
по итогам освоения дисциплины (модуля)

Контрольная точка № 1

Вопросы для собеседования

Тема 1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы, причины кросс-культурного шока

1. Восприятие культуры членами общества
2. Проблема стереотипов: этноцентризм, релятивизм
3. Особенности кросс -культурных коммуникаций вербалика, паравербалика, невербалика
4. Кросс-культурный шок

Тема 2. Уровни изучения культуры

1. Артефакты
2. Провозглашаемые ценности и убеждения
3.Основные устои (базовые представления, или базовая система ценностей)

Тема 3. Концепции современных кросс-культурных исследований

1. Социальные ориентации и их влияние на различие национальных культур (Г.Лейн, Дж.Дистефано)
2. Базовые критерии межкультурных различий (Г.Хофштеде, Ф.Тромпенарс)

Проблемы и возможности синергии национальных культур (теория «Z» по У.Оучи)

Тестовые задания (по вариантам)

1. Какая из стран имеет высокие показатели долгосрочной ориентации и дистанции власти?

а) Россия
б) Франция
в) Япония
г) Австрия

2. Согласно исследованиям, 40% всех назначений американцев за рубеж на должность менеджера

были окончены раньше срока вследствие:

а) эффективной работы менеджеров и досрочного достижения ими поставленных целей.
б) игнорирования ими проблем, возникающих непосредственно на рабочем месте.
в) недостаточной помощи консультантов.
г) неэффективной их работы, связанной со слабой адаптацией менеджеров к местным условиям и их невосприимчивостью чужой культуры.

3. Европейцы в контактах с американцами могут быть шокированы несвойственными для них проявлениями:

а) неорганизованности.
б) неформального обращения, граничащего с фамильярностью.
в) излишних формальностей.
г) профессионализма.

4. С какой целью компания Otis E1evatог основала шесть исследовательских центров в пяти странах?

а) удовлетворить спрос новых покупателей.
б) обойти ограничения в системе регулирования у себя в стране.
в) ответить на вызов иностранного конкурента в Японии.
г) добиться конкурентного преимущества посредством использования эффекта масштаба.

5. Представители каких стран в наибольшей степени предпочитают использовать посредников во время переговоров?

а) Японии.
б) Латинской Америки.
в) США.

г) Кореи.

д) Ближнего Востока.

6. При каком подходе местные менеджеры приглашаются на ключевые должности в иностранных

компаниях:

а) этноцентрическом.

б) субцентрическом.

в) геоцентрическом.

г) регионцентрическом.

д) полицентрическом.

7. Какой из подходов рекомендуется при недостаточной квалификации местных менеджеров и необходимости поддержания тесных взаимоотношений с головной компанией:

а) геоцентрический.

б) этноцентрический.

в) полицентрический.

г) регионцентрический.

д) субцентрический.

8. Практически нелегальной в мусульманских странах является западная:

а) маркетинговая система.

б) сталелитейная промышленность.

в) банковская система.

г) бизнес-консалтинговая система.

9. Примером какого подхода является назначение представителя Латиноамериканских стран на менеджерскую должность в Чили?

а) геоцентрического.

б) субцентрического.

в) этноцентрического.

г) регионцентрического.

10. В кросс-культурных исследованиях Хофстедом были использованы следующие критерии:

а) отношение к труду, материализм, уход от неопределенности, иерархическая дистанция.

б) иерархическая дистанция, властные полномочия, индивидуализм.

в) категория времени, уход от неопределенности, маскулинизация.

г) иерархическая дистанция, уход от неопределенности, индивидуализм, маскулинизация.

Практико-ориентированные задачи

1.Опишите 8 подсистем формирования национальной деловой культуры по Харрису и Морану при-менительно к следующим странам: Германия, Италия, Испания, США, Турция, Китай и определить, каким образом каждая из них влияет на практику менеджмента в данной стране.

Страны Описание по Харрису и Морану

Германия

Италия

Испания

США

Турция

Китай

Контрольная точка № 2

Вопросы для собеседования

Тема 4. Западные модели менеджмента

1. Менеджмент в США

2. Немецкая модель менеджмента

3. Французская модель менеджмента

4. Менеджмент в Великобритании

5. Шведская модель менеджмента

Тема 5. Восточные модели менеджмента
1. Японская модель менеджмента
2. Менеджмент в Корее
3. Китайский менеджмент

Тема 6. Российская модель менеджмента
1. Российская деловая культура
Особенности российского менеджмента

Тестовые задания (по вариантам)

1. Какой из этапов превращения страновой модели менеджмента в ее международную разновидность, требует учета взаимных интересов страны ведения бизнеса и страны размеще-ния и знания культурных особенностей последней?

а) колониальная эра,
б) эра национальных государств,
в) эра глобализации.

2. Чем отличается международная модель менеджмента от страновой (национальной) модели?

а) базовой структурой менеджмента,
б) функциональными областями менеджмента,
в) принципами структурообразования,
г) спецификой национально-культурного фактора и межстранового взаимодействия.

3. Важнейшим требованием к менеджменту в международном бизнесе в условиях нарастающей

изменчивости бизнес-окружения является:

а) стабильность его принципов и правил,
б) неизменность методов и технологий управления,
в) адаптивность и ситуативность,
г) наличие страховки.

4. «Психологическое расстояние» между странами – это:

а) территориальная удаленность страны базирования от страны пребывания,
б) культурная «схожесть» страны базирования и страны пребывания,
в) восприятие менеджментом компании степени близости (удаленности) зарубежного целевого рынка в

соотношении с уже освоенным,
г) все вышеперечисленное,
д) ни один из пунктов.

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Примерная тематика рефератов

1 Основные понятия и теоретические проблемы кросс-культурного менеджмента
2 Глобализация экономики и национальные деловые культуры
3 Западный и восточный тип деловых культур.
4 Типология ценностей и специфика моделей и нормативных схем
5 Российская деловая культура: сущность, традиции, стереотипы, современное состояние
6 Кросс-культурные навыки и межкультурная компетентность: управление в глобальном бизнесе
7 Эффективность межкультурных переговоров: стили организации и проведения
8 Понятие корпоративной культуры: совместная деятельность в политкультурной среде.
9 Классификация деловых культур Р.Льюиса.
10 Характеристика «реактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
11 Характеристика «моноактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
12 Характеристика «полиактивных» культур и специфика их взаимодействия с другими культурами.
13 Национально-культурные различия в концепции Ф. Тромпенаарса.