

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института экономики, финансов и
управления в АПК
Гунько Юлия Александровна

« ____ » _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)

Б1.О.06 Кросс-культурный менеджмент

38.04.02 Менеджмент

Управление HR-сферой и развитием бизнеса

магистр

очная

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
<p>ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;</p>	<p>ОПК-3.1 Понимает особенности поведения субъектов социально-экономически взаимодействий в зависимости от специфики среды, включая особенности кросс-культурных взаимодействий</p>	<p>знает особенностей поведения субъектов социально-экономических взаимодействий в процессе проектной работы</p> <p>умеет анализа кросс-культурных взаимодействий в процессе проектной работы</p> <p>владеет навыками учета особенностей поведения субъектов социально-экономических взаимодействий в процессе проектной работы</p>
<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1 Идентифицирует и учитывает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними</p>	<p>знает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними</p> <p>умеет Учитывать и идентифицировать особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения</p> <p>владеет навыками Навыками идентификации мотивации людей различного культурного происхождения</p>
<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.2 Владеет навыками создания толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач</p>	<p>знает Особенности толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач</p> <p>умеет Создавать толерантную среду взаимодействия в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p>владеет навыками Навыками создания толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач</p>

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.	Западные модели менеджмента	1	УК-5.1, УК-5.2, ОПК-3.1	Устный опрос, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
1.2.	Концепции современных кросс-культурных исследований	1	УК-5.1, УК-5.2, ОПК-3.1	Устный опрос, Эссе
1.3.	Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы, причины кросс-культурного шока	1	УК-5.1, УК-5.2, ОПК-3.1	Устный опрос, Эссе
1.4.	Контрольная точка № 2 по темам 3-5	1	УК-5.1, УК-5.2, ОПК-3.1	Контрольная работа
1.5.	Уровни изучения культуры	1	УК-5.1, УК-5.2, ОПК-3.1	Устный опрос, Реферат
1.6.	Контрольная точка № 1 по темам 1-2	1	УК-5.1, УК-5.2, ОПК-3.1	Контрольная работа
1.7.	Российские модели менеджмента	1	УК-5.1, УК-5.2, ОПК-3.1	Устный опрос, Контрольная работа, Собеседование, Эссе, Доклад
	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

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

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 Elevator 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) региоцентрическом.

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) региоцентрический.

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) региоцентрического.

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 размещения 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.

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

1. Этноцентризм
2. Эгоцентризм
3. Ксенофобия
4. Кросскультурный шок
5. Коммуникативный шум
6. Кодированные речевые коммуникации
7. Типы кросскультурных коммуникаций
8. Вербальные кросскультурные коммуникации
9. Паравербальные кросскультурные коммуникации

10. Невербальные кросскультурные коммуникации
11. Невербальные индикаторы лжи
12. Имидж в кросскультурном менеджменте
13. Сфера индивидуального пространства
14. Симптомы кросскультурного шока
15. Причины возникновения кросскультурного шока
16. Проблема стереотипов в кросскультурном менеджменте
17. Фазы кросскультурного шока
18. Реверсивный кросскультурный шок
19. Макрофакторы кросскультурного шока
20. Микрофакторы кросскультурного шока
21. Преодоление кросскультурного шока
22. Гендерные аспекты в кросскультурном менеджменте
23. Предмет кросскультурного менеджмента
24. История возникновения кросскультурного менеджмента
25. Методы исследования кросскультурного менеджмента
26. Определения понятия «Культура»
27. Определения понятия «Культура» по Г. Хофстеде
28. Отношение ко времени в различных культурах
29. Отношение к природе в различных культурах
30. Полихронные и монохронные культуры
31. Коллективизм и индивидуализм в различных культурах
32. Особенности российского менеджмента
33. Американская модель управления
34. Японская модель управления
35. Англо-саксонская модель управления
36. Дистанция власти в различных культурах
37. Отношение к риску в различных культурах
38. Действие и статус в контексте деловой культуры
39. Кросскультурные аспекты построения организационной культуры
40. Влияние национальной культуры на управление организацией
41. Современные тенденции развития международного бизнеса.
- 42.. Глобализация экономики и расширение международного делового сотрудничества.
43. Кросс-культурный менеджмент как отрасль знаний
44. Принципы эволюционного подхода Т. Парсона и Э. Шиллза. Параметры деловой культуры: отношение к времени, отношение к природе, межличностные отношения, отношение к информации, отношение к власти.
45. Концепция национально-культурных различий Г.Хофстеде: коллективизм и индивидуализм, высокая и низкая дистанции власти, мужественность и женственность, избежание неопределенности.
46. Концепции культуры в организационных исследованиях Ф.Тромпенаарса, Э.Холла, Э.Шейна, Р.Льюиса.
47. Модель коммуникаций во Франции
48. Модель коммуникаций в Англии
49. Модель коммуникаций в Италии
50. Модель коммуникаций в США
51. Модель коммуникаций в Германии
52. Современная Российская деловая культура
53. Особенности Российской этики менеджмента
54. Российские поведенческие стереотипы на шкале ценностей
55. Корейский менеджмент
56. Китайский менеджмент
57. Причины и виды кросс-культурных конфликтов
58. Ключевые понятия и причины кросс-культурных конфликтов
59. Стратегии разрешения кросс-культурных конфликтов

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

- 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.