

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

UNIVERSAL
UNIVERSITY



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Кросс-культурный менеджмент

Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) подготовки:	Менеджмент и маркетинг в креативных индустриях
Квалификация (степень):	Бакалавр
Форма обучения:	Очная
Срок освоения по данной программе:	4 года

Москва 2023

1. Формы и оценочные материалы текущего контроля успеваемости, и промежуточной аттестации

В процессе и по завершению изучения дисциплины оценивается формирование у студентов следующих компетенций:

Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
		Знать	Уметь	Иметь практический опыт
ПК- 2 Способен подготовить решения по управлению проектом в сфере креативных индустрий	ИПК - 2.4 Участвует в подготовке предложений по организации передачи заказчику результатов проекта, закрытию контрактов, завершению процессов проекта, сохранению накопленного опыта	-условия и факторы эффективности групповой работы; -современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение организации.	-определять свою роль в команде; -организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач: -анализировать коммуникативные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности.	- использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - выявления барьеров и манипуляций в общении; - работы в команде.

1.1. Текущий контроль успеваемости

Текущий контроль успеваемости осуществляется путем оценки результатов выполнения заданий практических (семинарских), самостоятельной работы, предусмотренных учебным планом и посещения занятий/ активность на занятиях.

В качестве оценочных средств текущего контроля успеваемости предусмотрены:

- Устный опрос
- Тестирование
- Доклад
- Решение кейсов

Примеры вопросов для устного опроса:

1. Какие проблемы, на ваш взгляд, наиболее типичны для кросс-культурного конфликта?
2. Какие этапы разрешения кросс-культурного конфликта вы можете назвать?
3. Какие профилактические меры важно принять для снижения интенсивности кросс-культурных конфликтов в будущем?

4. Каковы, на ваш взгляд, основные причины нарушений коммуникации в коллективах с представителями разных культурных традиций?
5. Каким образом можно провести мониторинг поведенческих различий сотрудников организации?
6. Как определить стадию эмоционального напряжения при возникновении кросс-культурного конфликта?
7. От чего зависит выбор той или иной стратегии по урегулированию кросс-культурного конфликта?

Примеры типовых вариантов контрольных тестов для проведения текущего контроля знаний

1. Культура, в которой между индивидами постоянно поддерживается определенная психологическая дистанция, а потому информация, которую необходимо донести до ее субъектов, должна носить открытый характер, называется:

- а) культура высокого контекста
- б) культура низкого контекста
- в) культура среднего контекста
- г) высокодистанцированная культура

2. Выберите страны с высоким индексом "коллективизма":

- а) Китай
- б) Япония
- в) США
- г) Индия
- д) Великобритания
- е) Германия

3. К основным барьерам кросс-культурного восприятия относятся:

- а) этноцентризм
- б) культурный шок
- в) стереотипное восприятие
- г) уровень экономического развития
- д) воспитание

1) критерии оценивания компетенций (результатов)

Максимальная оценка 20%, в том числе:

- правильный ответ на один тест 20%
- неправильный ответ на тест 0%
- общая оценка по тестам рассчитывается как формула средней арифметической:
Общая оценка = Сумма оценок по всем тестам / количество тестов

Пример практической ситуации

Господин Морита работает на фирме "Митцубиси" в исследовательском отделе. Он недавно женился и очень хочет в этом году взять недельный отпуск и

улететь со своей молодой женой в Европу. Поэтому он направляется к господину Китао и рассказывает ему о своих планах.

Господин Китао в течение ближайших дней встретится с их общим шефом и как-бы между прочим расскажет ему о задумке своего коллеги. Затем господин Китао сообщит господину Морита о реакции начальника. Если она будет положительной, то господин Морита непосредственно обратится к шефу и попросит его о недельном отпуске. Если же господин Китао почувствует, что шеф не согласен с желанием Морита получить отпуск, то последний воздержится от похода к господину Танака. Таким образом, Морита избежит неприятной ситуации, при которой ему будет отказано напрямую.

Немецкий сотрудник ведет себя иначе. В рамках программы обмена, организованной Европейским Сообществом, в исследовательском отделе фирмы "Митсубиси" работает господин Мюллер. Он идет к своему начальнику, господину Танака, с просьбой разрешить слетать во время Пасхи на неделю в Германию. Хотя он формулирует свою просьбу очень вежливо, господин Танака реагирует двойственно и, кажется, даже начинает вслух размышлять, каким образом он восполнит образовавшуюся брешь. Господин Мюллер подключается к рассуждениям шефа и со своей стороны предлагает решение проблемы. Одновременно он не устает повторять, как важно для него было бы провести эти праздничные дни в кругу семьи в Германии.

Тем самым он хочет обратить внимание на тот факт, что он не стал бы высказывать эту просьбу, если бы этот отпуск был бы для него несущественен. Спустя краткий отрезок времени господин Танака внезапно уходит из комнаты, не закончив разговор: кажется, что он должен заняться каким-то важным делом. Господин Мюллер был затем удивлен тем, как стали относиться к нему коллеги, и не понимает причины возникшего отчуждения.

1. Объясните, чем руководствовались сотрудники, японец и немец, в выборе тактики поведения.
2. Какую из тактик поведения выработали бы вы? Обоснуйте свое решение.

Примерная тематика докладов:

1. Влияние синдрома эмоционального выгорания на конфликтность личности.
2. Доверие и лидерство.
3. Достижение баланса между работой и личной жизнью (WLB).
4. Иерархия ценностей в различных национальных деловых культурах.
5. Индивидуально-типологические особенности удовлетворенности трудом: роль организационных факторов и личностных ресурсов.
6. Индивидуальные и групповые способы принятия решений.
7. Индивидуальные проблемы и стратегии управления карьерой.
8. Мотивация и стимулирование трудового поведения в различных культурах.

9. Образ организации в представлении сотрудников.
 10. Организационные ресурсы управления стрессом.
 11. Организация «коммуникативного пространства» руководителя.
 12. Особенности использования российскими предприятиями зарубежного опыта развития организации.
 13. Методы формирования института наставничества в организации.
 14. Роль руководителя организации в процессе ее инновационного становления.
 15. Современные проблемы управления многонациональными командами.
 16. Социальный интеллект в принятии управленческих решений.
 17. Управление поведением работников на разных этапах развития организации.
 18. Управление талантами в организации.
 19. Ценностные ориентации как фактор отчуждения в профессионально-трудовой деятельности.
 20. Особенности управления поведением сотрудников – представителей поколения Z.
 21. Особенности деловой культуры (Великобритании, Германии, Индии...)
- При оценке доклада преподаватель руководствуется следующими критериями:
- соответствие содержания выбранной теме;
 - наличие четкой и логичной структуры;
 - обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора;
 - хороший контакт с аудиторией;
 - соответствие оформления работы предъявляемым техническим требованиям;
 - предоставление работы в установленный срок.

Учитывая перечисленные выше критерии оценки, данный вид работы оценивается следующим образом (оценка «отлично» приравнивается к 10%)

Описание показателей и критериев оценивания

№/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Устный опрос	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определённой учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.	Перечень вопросов для обсуждения
2.	Тестирование	Письменная работа, состоящая из тестовых заданий	Тесты по разделам курса

3.	Доклад	Учебно-исследовательская работа, развивающая умение студентов структурировать изученный материал; внятно и последовательно излагать его; пользоваться научно-справочным аппаратом, оформлять работу	Требования к выполнению доклада
4.	Решение кейсов	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, найти и обосновать решение проблемы	Кейсы по теме семинара

Описание шкал оценивания

Устный ответ	A (90-100%)	Самостоятельное и оригинальное осмысление материала; ясное и убедительное рассуждение; мощный и убедительный анализ
	B (82-89%)	Четкость логики и анализа, некоторая оригинальность в осмыслении материала, в целом работа хорошо аргументирована и убедительна
	C (75-81%)	Удовлетворительные построение и анализ при отсутствии оригинальности или критического осмысления материала
	D (67-74%)	Логика слабая, оригинальность отсутствует и/или материал недостаточно критически осмыслен
	E (60-66%)	Логика крайне слабая, отсутствует или неадекватна выбранной теме
Тестирование	A (90-100%)	По результатам тестирования обучающийся дал 90-100% правильных ответов на тестовые задания
	B (82-89%)	По результатам тестирования обучающийся дал 82-89% правильных ответов на тестовые задания
	C (75-81%)	По результатам тестирования обучающийся дал 75-81% правильных ответов на тестовые задания
	D (67-74%)	По результатам тестирования обучающийся дал 67-74% правильных ответов на тестовые задания
	E (60-66%)	По результатам тестирования обучающийся дал 60-67% правильных ответов на тестовые задания
Доклад	A (90-100%)	Тема доклада является актуальной и соответствует тематике дисциплины. Тема доклада полностью раскрыта. Проанализировано более 10 актуальных источников. Доклад представлен с помощью качественной презентации. Были даны ответы на все дополнительные вопросы.
	B (82-89%)	Тема доклада в целом является актуальной и соответствует тематике дисциплины. Тема доклада в целом раскрыта. Проанализировано 7-10 актуальных источников. Доклад представлен с помощью презентации. Были даны ответы на 70-90% дополнительных вопросов.
	C (75-81%)	Тема доклада в целом соответствует тематике дисциплины. Тема доклада раскрыта не полностью. Проанализировано 3-6 актуальных источников. Доклад представлен без помощи презентации. Были даны ответы на 40-70% дополнительных вопросов.

	D (67-74%)	Доклад не отвечает большинству или всем целям/задачам обучения по данной дисциплине. Тема доклада раскрыта слабо. Проанализировано менее 3 актуальных источников. Доклад представлен без помощи презентации. Были даны ответы на менее 40% дополнительных вопросов.
	E (60-66%)	Доклад не отвечает целям/задачам обучения по данной дисциплине. Тема доклада не раскрыта. Проанализировано менее 3 актуальных источников. Доклад представлен без помощи презентации. Дополнительные вопросы вызвали затруднение.
Решение кейсов	A (90-100%)	Обучающийся проявил активное участие в решении задания. Обучающийся активно сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения. Было найдено несколько решений, из которых выбрано наиболее эффективное. Выбор оптимального решения четко аргументирован.
	B (82-89%)	Обучающийся проявил достаточно активное участие в решении задания. Обучающийся довольно активно сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения. Было найдено несколько решений, из которых выбрано наиболее эффективное. Выбор оптимального решения в целом четко аргументирован.
	C (75-81%)	Обучающийся сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения, однако инициативы не проявлял. Было найдено минимальное количество (2-3) решений, из которых выбрано оптимальное без четкой аргументации.
	D (67-74%)	Обучающийся сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения, однако инициативы не проявлял. Было сформулировано одно решение, эффективность которого не была подтверждена четкими аргументами.
	E (60-66%)	Обучающийся пассивно отнесся к заданию. Было сформулировано одно решение, эффективность которого не была подтверждена никакими аргументами.

1.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация осуществляется в форме зачета

В качестве средств, используемых на промежуточной аттестации предусматривается:

- Устный опрос.

1.3. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации (примеры вопросов для устного опроса)

1. Специфические особенности кросс-культурных исследований.
2. Современные вызовы глобализации и их влияние на развитие кросс-культурного менеджмента.
3. Сравнительный анализ западноевропейского и японского менталитета в работе С. Иошимури.
4. Влияние протестантской этики на формирование западной деловой культуры.

5. Влияние ислама на формирование восточной деловой культуры. Культурные переменные Г. Лейна и Л. Дистефано как основание для сравнительного анализа национальных ценностных ориентаций.

6. Базовые критерии межкультурных различий в исследовании Г. Хофстеде.

7. Опыт соединения преимуществ двух различных культур в теории «Z» У. Оучи. Ключевые проблемы объединения национальных деловых культур

8. Специфические особенности кросс-культурной коммуникации. Виды информационного шума.

9. Особенности невербальной коммуникации.

10. Специфические особенности деловой культуры высокого и низкого контекста: ключевые проблемы эффективной коммуникации. Связь между языком и культурой.

11. Типичные ошибки кросс-культурной коммуникации и способы их предупреждения.

12. Методы преодоления барьеров кросс-культурной коммуникации.

13. Векторное и спиральное восприятие времени в практике деятельности организации.

14. Характер влияния моноактивного, полиактивного и реактивного отношения ко времени на формирование деловой культуры организации.

15. Специфические особенности подбора руководящего персонала.

16. Особенности ведения переговоров в кросс-культурном менеджменте.

17. Специфические особенности и современные тенденции развития англо-саксонской модели управления.

18. Особенности деловой культуры и системы менеджмента в России.

19. Ключевые факторы, влияющие на отношение к труду в разных странах мира. Влияние значимости труда на модель организационного поведения.

20. Особенности формирования моделей мотивации в разных странах мира.

2. Критерии оценки по дисциплине

Описание работ	Доля вида работы в итоговой оценке
Выполнение форм текущего контроля успеваемости:	

Аудиторная контрольная работа № 1	от 0% до 20%
Аудиторная контрольная работа № 2	от 0% до 20%
Аудиторная контрольная работа № 3	от 0% до 20%
Доклад	от 0% до 10%
Работа на семинаре	от 0% до 30%
Итого текущий контроль:	от 0% до 100%
Промежуточная аттестация:	от 0% до 69%
Итого по всем формам контроля:	100%

Итоговым результатом по курсу считается оценка, полученная студентом по результатам работы в семестре (выставляется на основании результатов контрольных работ и работы на семинарских занятиях), проставленная преподавателем в зачетной ведомости.

Шкала соответствия оценок промежуточной аттестации (при проведении экзамена)

5-балльная система	Рейтинговая оценка	Европейская оценка
«Отлично»	80–100	A
«Хорошо»	70–79	B
	60–69	C
«Удовлетворительно»	50–59	D
	40–49	E
«Неудовлетворительно»	Менее 40	F

Соответствие оценок балльно-рейтинговой системы Университета европейскому стандарту:

100 балльная оценка	Европейская шкала оценки	Определение
80–100	A	«Отлично» — теоретическое содержание курса освоено полностью , без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены , качество их выполнения по всем критериям задания соответствует оценкам отлично или очень хорошо, задания выполнены без ошибок, представленная работа содержит оригинальное (или инновационное) решение либо исполнение задания или существенных элементов задания, при этом оно соответствует общим целям и задачам проекта.
70–79	B	«Очень хорошо» — теоретическое содержание курса освоено полностью , без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены , качество выполнения большинства из них оценено по критериям задания как очень хорошо или отлично.
60–69	C	«Хорошо» — теоретическое содержание курса освоено полностью , без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно , все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены , качество выполнения большинства заданий соответствует по всем критериям задания оценкам хорошо или выше , некоторые виды заданий выполнены с незначительными ошибками .

50–59	<i>D</i>	<p>«Удовлетворительно» — теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнены, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки. Все запланированные образовательные результаты по дисциплине достигнуты, возможно, некоторые из них на минимально достаточном уровне.</p>
40–49	<i>E</i>	<p>«Посредственно» — теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые или все практические навыки работы сформированы на начальном уровне, некоторые предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения соответствует минимальному достаточному (зачетному) баллу, предложенные решения или исполнение содержат ошибки. Все запланированные образовательные результаты по дисциплине достигнуты, все или некоторые из них на минимально достаточном уровне.</p>
80–100	<i>A</i>	<p>«Отлично» — теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения по всем критериям задания соответствует оценкам отлично или очень хорошо, задания выполнены без ошибок, представленная работа содержит оригинальное (или инновационное) решение либо исполнение задания или существенных элементов задания, при этом оно соответствует общим целям и задачам проекта.</p>