

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ПРИЕМ 2019 г.
ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очно-заочная

Межкультурный менеджмент

Направление подготовки/ специальность	38.04.02 Менеджмент		
Образовательная программа (направленность (профиль))	Экономика и управление на предприятии нефтегазовой отрасли		
Специализация	Экономика и управление на предприятии нефтегазовой отрасли		
Уровень образования	высшее образование - магистратура		
Курс	3	семестр	5
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	6		

Директор ШИП		А.А. Осадченко
Руководитель ООП		Н.О. Чистякова
Преподаватель		Э.В. Плучевская

2020 г.

1. Роль дисциплины «Межкультурный менеджмент» в формировании компетенций выпускника:

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
				Код	Наименование
Межкультурный менеджмент	5	УК(У)-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК(У)-5.B2	Владеет способностью организовать межкультурную коммуникацию коллектива с учетом специфики системы ценностей его участников
				УК(У)-5.Y3	Умеет взаимодействовать с представителями различных культур
				УК(У)-5.33	Знает подходы к определению и интерпретации понятия «толерантность»
		ПК(У)-5	Владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	ПК(У)-5.31	Знает основные подходы к планированию и организации международной маркетинговой деятельности
				ПК(У)-5.B1	Владеет способностью теоретическими знаниями и практическими навыками, необходимыми для принятия альтернативных решений по разработке маркетинговых программ в увязке с целями и ресурсами фирмы, с учетом специфики международного маркетинга и НГ отрасли
				ПК(У)-5.Y1	Умеет оценивать окружающую среду для обоснования принятия решения о выходе фирмы на внешний рынок и разработки стратегии международного маркетинга, учитывая специфику НГ отрасли

2. Показатели и методы оценивания

Планируемые результаты обучения по дисциплине		Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование раздела дисциплины	Методы оценивания (оценочные мероприятия)
Код	Наименование			
РД-1	Применять классификацию деловых культур для повышения управляемости международного коллектива	УК(У)-5	Раздел 1. Понятие и значение межкультурного менеджмента	Контрольные вопросы практического занятия Контрольная работа Экзамен Курсовая работа Защита курсовой работы
РД-2	Применять принципы толерантности при организации работ в международном коллективе	УК(У)-5 ПК(У)-5	Раздел 1. Понятие и значение межкультурного менеджмента	Контрольные вопросы практического занятия Контрольная работа Экзамен Курсовая работа Защита курсовой работы
РД -3	Вырабатывать правила взаимодействия в различных деловых культурах	УК(У)-5	Раздел 2. Особенности различных деловых культур	Контрольные вопросы практического занятия Контрольная работа Экзамен Курсовая работа

				Защита курсовой работы
РД-4	Организовывать кросс-культурную коммуникацию в команде	УК(У)-5 ПК(У)-5	Раздел 3. Кросс-культурные коммуникации	Контрольные вопросы практического занятия Контрольная работа Экзамен Курсовая работа Защита курсовой работы
РД-5	Применять типологизацию деловых культур для распределения ролей в кросс-культурной команде.	УК(У)-5 ПК(У)-5	Раздел 4. Российская деловая культура	Контрольные вопросы практического занятия Контрольная работа Экзамен Курсовая работа Защита курсовой работы

3. Шкала оценивания

Порядок организации оценивания результатов обучения в университете регламентируется отдельным локальным нормативным актом – «Система оценивания результатов обучения в Томском политехническом университете (Система оценивания)» (в действующей редакции). Используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов обучения. Итоговая оценка (традиционная и литерная) по видам учебной деятельности (изучение дисциплин, УИРС, НИРС, курсовое проектирование, практики) определяется суммой баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации (итоговая рейтинговая оценка - максимум 100 баллов).

Распределение основных и дополнительных баллов за оценочные мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации устанавливается календарным рейтинг-планом дисциплины.

Рекомендуемая шкала для отдельных оценочных мероприятий входного и текущего контроля

% выполнения задания	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90%÷100%	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

Шкала для оценочных мероприятий экзамена

% выполнения заданий экзамена	Экзамен, балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
-------------------------------	---------------	----------------------------------	--------------------

90%÷100%	18 ÷ 20	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	14 ÷ 17	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	11 ÷ 13	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	0 ÷ 10	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

Шкала для оценочных мероприятий и дифференцированного зачета

Степень сформированности результатов обучения	Балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90% ÷ 100%	90 ÷ 100	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% ÷ 89%	70 ÷ 89	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% ÷ 69%	55 ÷ 69	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
55% ÷ 100%	55 ÷ 100	«Зачтено»	Результаты обучения соответствуют минимально достаточным требованиям
0% ÷ 54%	0 ÷ 54	«Неудовл.»/ «Не зачтено»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

4. Перечень типовых заданий

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
1.	Контрольные вопросы практического занятия	Примерный перечень контрольных вопросов: 1. Дайте понятие термину «деловая культура». 2. Что такое «культурный шок»? 3. Как проявляется конфликт культур? 4. Как преодолеть конфликт культур? 5. Какие особенности управления имеют кросс-культурные команды? 6. Приведите типы деловых культур. 7. Приведите примеры невербальных различий в деловых культурах? 8. Охарактеризуйте особенности российской деловой культуры. 9. Что включает понятие толерантности? 10. Как можно оценить российскую деловую культуру?
2.	Контрольная работа	Пример кейса контрольной работы:

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<i>Кейс. Менеджмент человеческих ресурсов в компании «Coca-Cola»: международный аспект</i> Компания «Coca-Cola» является одним из самых успешных многонациональных предприятий. Филиалы «Coca-Cola» находятся почти в 200 странах, и около 80 % дохода компания получает от своей деятельности за пределами США. В результате чего «Coca-Cola» воспринимается как наиболее типичная международная корпорация. Однако «Coca-Cola» предпочитает думать о себе как о «многонациональной» компании, чье главное представительство просто оказалось в Атланте, которое представляет марку «Coca-Cola» с «местным лицом» в каждой стране, в которой она делает бизнес. Стратегия компании лучше всего отражена во фразе «Думай в международных масштабах, действуй на местном уровне», которая фиксирует суть иностранной ментальности «Coca-Cola». Основной идеей в «Coca-Cola» является предоставление своим предприятиям свободы вести дела таким образом, чтобы соответствовать рынку, в котором они конкурируют. В то же самое время компания старается учредить общий настрой среди своих работников. «Coca-Cola» управляет своей международной деятельностью с помощью 25 подразделений, которые организованы в шесть региональных групп: Северная Америка, Европейский союз, Тихоокеанская группа, Северо-Западная Европа, Ближний Восток, Африка и Латинская Америка. Корпоративное управление человеческими ресурсами (УЧР) является связующим элементом, который объединяет эти разнообразные подразделения и группы вместе в компанию «Coca-Cola». Корпоративное УЧР достигает это двумя основными способами: во-первых, пропагандируя общий принцип по отношению к человеческим ресурсам внутри компании и, во-вторых, развивая группу руководителей среднего звена, мыслящих в международных масштабах, до позиции высшего руководства в будущем. Группа корпоративного УЧР видит свою миссию в развитии и предоставлении основной стратегии, вокруг которой местные предприятия могут развивать свои собственные принципы. Например, чем иметь общую политику по начислению заработной платы для всех подразделений компании, «Coca-Cola» имеет общий принцип по заработной плате — со всеми компенсациями общий пакет должен конкурировать с лучшими компаниями на местном рынке. Два раза в год группа корпоративного УЧР проводит двухнедельные ориентационные семинары для персонала всех 25 подразделений, занимающихся человеческими ресурсами. На этих семинарах обобщают стратегию компании по УЧР и говорят о том, как местные предприятия могут использовать эту

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		стратегию в программах по человеческим ресурсам в своих регионах. «Coca-Cola» считает этот обмен информацией одним из самых больших достижений, ради чего и стоит собирать профессионалов по УЧР вместе. Например, методы, которые были разработаны в Бразилии для решения специфичной проблемы по УЧР, могут быть также полезны в Австралии. Семинары предоставляют возможность для профессионалов по УЧР общаться и узнавать новое друг у друга, что содействует быстрому переносу инновационных и ценных методов по УЧР из региона в регион. По мере возможности «Coca-Cola» старается принимать на работу в своих филиалах местный персонал. Один из руководителей компании заявил: «Мы стараемся иметь ограниченное число иностранцев, так как обычно местные люди лучше приспособлены для ведения бизнеса в местных условиях». Однако существует необходимость нанимать иностранный персонал по двум основным причинам. Во-первых, заполнить потребность в специфических навыках, которые могут не существовать в определенной зоне. Например, когда «Coca-Cola» начала развиваться в Западной Европе, она вынуждена была вызвать эмигранта из Чикаго, у которого были польские корни, для выполнения обязанностей финансового менеджера. Второй причиной для использования эмигрантов является улучшение навыков работы местных работников. «Coca-Cola» уверена в том, что перед тем как любой человек заступит на должность старшего менеджера (senior manager), у него должен появиться международный опыт. Группа корпоративного УЧР имеет около 500 высококлассных менеджеров, которые вовлечены в так называемую глобальную сервисную программу. «Coca-Cola» характеризует этих руководителей как людей, которые владеют знаниями в своей собственной сфере и знаниями о компании и которые могут выполнять две вещи в международных филиалах — создавать добавленную стоимость благодаря тому опыту, который они привозят с собой и увеличить свой вклад в компанию, имея зарубежный опыт. Из 500 участников программы около 200 выезжают в другие страны каждый год. Чтобы облегчить затраты по переводу для таких работников, «Coca-Cola» предоставляет им в своей международной сервисной программе американский пакет компенсаций. Им платят по американским стандартам, а не по стандартам той страны, в которой они находятся. Таким образом, менеджер из Индии, который сейчас работает в Англии, будет получать зарплату по американским критериям, а не по индийским или английским. Одной из целей этой программы является создание кадрового состава международно-ориентированных менеджеров высокого уровня, из которых будут черпаться будущие старшие менеджеры (senior managers).

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		Вопросы к кейсу: 1. Назовите основные принципы УЧР в корпорации «Coca-Cola». С чем, по Вашему мнению, связан такой подход к управлению кадрами? 2. Какие стратегии, известные Вам, применяет корпорация в своей деятельности?
3.	Экзамен	Примерный перечень вопросов к экзамену: 1. Различия понятий культуры и деловой культуры. 2. Исторические особенности деловой культуры. 3. «Культурный шок» и конфликты культур: способы разрешения и адаптации. 4. Классификации деловых культур (Р. Льюис, Ф. Тромпенаарс, Г. Хофстеде). 5. Особенности управления кросс-культурными коллективами. 6. Особенности поведения в кросс-культурных командах 7. Организация кросс-культурных коммуникаций. 8. Особенности формирования различных сообщений в кросс-культурной команде. 9. Типологии деловых культур по восприятию и работы с информацией. 10. Вербальные и невербальные коммуникации в различных деловых культурах. 11. Особенности российской деловой культуры. 12. Исторический аспект формирования российской деловой культуры. 13. Проблемы и сложности, существующие в российской деловой культуре. 14. Понятие и смысл термина «толерантность».
4.	Курсовая работа	Курсовая работа является самостоятельным исследованием, обобщающим теоретические знания, полученные в процессе изучения дисциплины, и навыки практической деятельности в реальных организациях. <i>Задачами</i> курсовой работы являются: 1) систематизировать, закрепить и расширить теоретические и практические знания студентов, полученные в процессе изучения курса; 2) определить уровень теоретических и практических знаний студентов, а также умения применять их для решения конкретных практических задач. Курсовая работа состоит из двух глав. <i>В первой</i> главе магистрант должен дать обзор источников, выбранных в соответствии с темой курсовой работы и современных условий развития. Магистрант проводит анализ международной внешней среды в стране базирования или проникновения выбранной международной компании.

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		При написании данной главы магистрантам должны быть продемонстрированы хорошие навыки работы с библиографией, которые заключаются прежде всего в грамотном подборе литературы. В качестве исходного пункта работы с литературой предлагается список основных источников. Составной частью этой главы служит обзор накопленного зарубежного и отечественного опыта по рассматриваемой проблеме. <i>Во второй главе</i> магистрант, используя данные и результаты анализа международной среды компании, на основе избранных (созданных) методик, формулирует основное содержание предлагаемых изменений и обосновывает предложения по их реализации на объекте исследования. В данной главе необходимо: – изложить суть проблемы и представить организационный план реализации конструктивных предложений, – предложить методики или последовательность действий высшего менеджмента по внесению изменений в деятельность международной компании. Таковыми могут быть построение дерева целей организации с учетом международной деятельности компании, технология разработки нового товара, порядок продвижения товара (услуги) на планируемый к освоению международный рынок, и другие изменения, связанные с международной деятельностью компании. В любом случае в отношении этой задачи требуется произвести расчет сметы расходов и осуществить прогноз финансового результата. – обосновать действенность предложенного варианта изменений. <i>Возможные темы курсовых работ:</i> 1. Стратегии преодоления конфликтов культур. 2. Различные подходы к стратегии управления многонациональной компанией. 3. Международные стратегии многонациональных компаний. 4. Способы преодоления «культурного шока». 5. Кросс-культурная команда: особенности формирования и управления. 6. Формирование системы менеджмента международной компании. 7. Особенности коммуникации в кросс-культурных командах. 8. Управление коммуникативным процессом в международных компаниях. 9. Подходы к оценке деловой культуры. 10. Особенности российской деловой культуры.
5.	Защита курсовой работы	Примерный перечень вопросов: 1. Актуальность межкультурного менеджмента в настоящее время.

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		2. Основные виды деловых культур. 3. Понятие кросс-культурной команды. 4. Распределение ролей в кросс-культурной команде. 5. Языковые особенности различных деловых культур.

5. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
1.	Контрольные вопросы практического занятия	Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям: 5 – магистрант полно излагает материал; дает правильное определение основных понятий обнаруживает понимание материала; может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые самостоятельно составленные примеры, дает анализ; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного и профессионального языка; 4 – магистрант излагает материал неполно, допускает неточности при ответе, однако передает суть основных понятий и демонстрирует знание материала; может привести примеры из лекций и учебных материалов; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного и профессионального языка; 3 – магистрант допускает отдельные существенные ошибки, исправленные с помощью преподавателя; обнаруживает понимание материала, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения или привести свои примеры; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного и профессионального языка; 2 – магистрант допускает значительные ошибки, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения или привести свои примеры; 1 – магистрант излагает материал со значительными ошибками, демонстрирует слабое понимание сути вопроса; излагает материал непоследовательно, нормы литературного и профессионального языка не выдержаны; 0 – нет понимания материала.
2.	Контрольная работа	Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям: 15 – решение кейса обосновано; магистрант демонстрирует умение оперировать терминами и понятиями по теме курса, использует теоретические основания; предоставляет несколько точек зрения на описанную проблему; фактические ошибки отсутствуют; 11 – решение кейса обосновано; магистрант демонстрирует умение оперировать терминами и понятиями по теме курса, использует теоретические основания; раскрывает решение только с одной точки зрения; фактические ошибки отсутствуют;

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания	
		7 – решение кейса обосновано частично; магистрант демонстрирует ограниченное умение оперировать терминами и понятиями по теме курса, использует теоретические основания с ошибками; решение содержит неточности; 3 – решение кейса не обосновано; магистрант демонстрирует отсутствие умения оперировать терминами и понятиями по теме курса, не использует теоретические основания; решение содержит грубые ошибки; 0 – решение кейса отсутствует.	
3.	Экзамен	Экзаменационный билет содержит два вопроса. Максимальная оценка ответа на каждый вопрос – 10 баллов. Ответы на вопросы оценивает преподаватель по следующим критериям:	
		Критерии	Максимальное кол-во баллов
		Полнота ответа: знание определений понятий, основных положений, рассмотрение различных точек зрения (если вопрос предполагает, характеристика концепций (положений) разных авторов), раскрытие содержания вопроса, установление внутрипредметных и межпредметных связей	3
		Собственный анализ и оценка излагаемого материала (если вопрос предполагает, сопоставление концепций (положений) разных авторов), примеры, раскрытие возможных противоречий, проблем, их оценка	3
		Четкость и грамотность речи, использование профессиональной терминологии	2
		Правильность и четкость ответа; отсутствие ошибок, оговорок	2
4.	Курсовая работа	Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям:	
		Критерий	Максимальное кол-во баллов
		Обоснование актуальности темы, правильность выделения цели и задач, объекта и предмета курсовой работы.	10
		Соответствие содержания курсовой работы тематике дисциплины	8
		Глубина проработки теоретического материала	8
		Оригинальность и обоснованность проектной части курсовой работы.	8
		Грамотность оформления курсовой работы, соответствие	3

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания				
		требованиям, использование актуальных источников информации и литературы.				
		Процент собственного текста при проверке на сайте «Антиплагиат» не менее 85%.			3	
5.	Защита курсовой работы	Защита курсовой работы проводится публично и оценивается преподавателем по следующим критериям:				
		Критерии	60	40	20	5
		Своевременность представления работы	Работа сдана на проверку своевременно	Работа сдана на проверку с опозданием на 1 недели	Работа сдана на проверку с опозданием на 2 недели	Работа сдана на проверку с опозданием более чем 2 недели
		Полнота представления результатов исследований, правильность формирования выводов и заключения	Сделаны подробные комментарии к полученным результатам, заключение содержит рекомендации по практическому использованию работы	Есть незначительные недочеты по представлению результатов, формированию выводов и заключения	Результаты представлены не подробно, выводы и заключение не охватывают всего объема выполненных исследований	Выводы и заключения не полностью соответствуют проведенным исследованиям
		Дизайн	Впечатляет, найдены интересные решения по оформлению презентации	Способствует восприятию	Удовлетворяет	Содержит яркие цвета, плохо читаемый текст, большое количество текста на слайдах