

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
**ПРИЕМ 2020 г.**  
**ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очно-заочная**

**Межкультурный менеджмент**

|                                                         |                                                            |         |   |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------|---|
| Направление подготовки/<br>специальность                | 38.04.02 Менеджмент                                        |         |   |
| Образовательная программа<br>(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<br>(зачетных единицах)          | 6                                                          |         |   |

Директор ШИП  
Руководитель ООП  
Преподаватель

|                                                                                     |                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
|  | А.А. Осадченко  |
|                                                                                     | Н.О. Чистякова  |
|                                                                                     | 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                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Межкультурный менеджмент</b>                               | 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<br>Контрольная работа<br>Экзамен<br>Курсовая работа<br>Защита курсовой работы |
| РД-2                                          | Применять принципы толерантности при организации работ в международном коллективе             | УК(У)-5<br>ПК(У)-5                            | Раздел 1. Понятие и значение межкультурного менеджмента | Контрольные вопросы практического занятия<br>Контрольная работа<br>Экзамен<br>Курсовая работа<br>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<br>Контрольная работа<br>Экзамен<br>Курсовая работа                           |

|      |                                                                                             |                    |                                         |                                                                                                                         |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |                                                                                             |                    |                                         | Защита курсовой работы                                                                                                  |
| РД-4 | Организовывать кросс-культурную коммуникацию в команде                                      | УК(У)-5<br>ПК(У)-5 | Раздел 3. Кросс-культурные коммуникации | Контрольные вопросы практического занятия<br>Контрольная работа<br>Экзамен<br>Курсовая работа<br>Защита курсовой работы |
| РД-5 | Применять типологизацию деловых культур для распределения ролей в кросс-культурной команде. | УК(У)-5<br>ПК(У)-5 | Раздел 4. Российская деловая культура   | Контрольные вопросы практического занятия<br>Контрольная работа<br>Экзамен<br>Курсовая работа<br>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.»/<br>«Не зачтено»      | Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям                                                                                                                                                      |

#### 4. Перечень типовых заданий

|    | Оценочные мероприятия                     | Примеры типовых контрольных заданий                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Контрольные вопросы практического занятия | <p>Примерный перечень контрольных вопросов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте понятие термину «деловая культура».</li> <li>2. Что такое «культурный шок»?</li> <li>3. Как проявляется конфликт культур?</li> <li>4. Как преодолеть конфликт культур?</li> <li>5. Какие особенности управления имеют кросс-культурные команды?</li> <li>6. Приведите типы деловых культур.</li> <li>7. Приведите примеры невербальных различий в деловых культурах?</li> <li>8. Охарактеризуйте особенности российской деловой культуры.</li> <li>9. Что включает понятие толерантности?</li> <li>10. Как можно оценить российскую деловую культуру?</li> </ol> |
| 2. | Контрольная работа                        | Пример кейса контрольной работы:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|  | Оценочные мероприятия | Примеры типовых контрольных заданий                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                       | <p><i>Кейс. Менеджмент человеческих ресурсов в компании «Coca-Cola»: международный аспект</i></p> <p>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.</p> <p>«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.</p> <p>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</p> |

|  | Оценочные мероприятия | Примеры типовых контрольных заданий                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                       | <p>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.</p> <p>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).</p> |

| Оценочные мероприятия |                 | Примеры типовых контрольных заданий                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       |                 | <p>Вопросы к кейсу:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Назовите основные принципы УЧР в корпорации «Coca-Cola». С чем, по Вашему мнению, связан такой подход к управлению кадрами?</li> <li>2. Какие стратегии, известные Вам, применяет корпорация в своей деятельности?</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 3.                    | Экзамен         | <p>Примерный перечень вопросов к экзамену:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Различия понятий культуры и деловой культуры.</li> <li>2. Исторические особенности деловой культуры.</li> <li>3. «Культурный шок» и конфликты культур: способы разрешения и адаптации.</li> <li>4. Классификации деловых культур (Р. Льюис, Ф. Тромпенаарс, Г. Хофстеде).</li> <li>5. Особенности управления кросс-культурными коллективами.</li> <li>6. Особенности поведения в кросс-культурных командах</li> <li>7. Организация кросс-культурных коммуникаций.</li> <li>8. Особенности формирования различных сообщений в кросс-культурной команде.</li> <li>9. Типологии деловых культур по восприятию и работы с информацией.</li> <li>10. Вербальные и невербальные коммуникации в различных деловых культурах.</li> <li>11. Особенности российской деловой культуры.</li> <li>12. Исторический аспект формирования российской деловой культуры.</li> <li>13. Проблемы и сложности, существующие в российской деловой культуре.</li> <li>14. Понятие и смысл термина «толерантность».</li> </ol> |
| 4.                    | Курсовая работа | <p>Курсовая работа является самостоятельным исследованием, обобщающим теоретические знания, полученные в процессе изучения дисциплины, и навыки практической деятельности в реальных организациях.</p> <p><i>Задачами</i> курсовой работы являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) систематизировать, закрепить и расширить теоретические и практические знания студентов, полученные в процессе изучения курса;</li> <li>2) определить уровень теоретических и практических знаний студентов, а также умения применять их для решения конкретных практических задач.</li> </ol> <p>Курсовая работа состоит из двух глав.</p> <p><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.</p>                                                                                                                                                             |

|    | Оценочные мероприятия  | Примеры типовых контрольных заданий                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                        | <p>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.</p> <p><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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– изложить суть проблемы и представить организационный план реализации конструктивных предложений,</li> <li>– 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.</li> <li>– обосновать действенность предложенного варианта изменений.</li> </ul> <p><i>Возможные темы курсовых работ:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Стратегии преодоления конфликтов культур.</li> <li>2. Различные подходы к стратегии управления многонациональной компанией.</li> <li>3. Международные стратегии многонациональных компаний.</li> <li>4. Способы преодоления «культурного шока».</li> <li>5. Кросс-культурная команда: особенности формирования и управления.</li> <li>6. Формирование системы менеджмента международной компании.</li> <li>7. Особенности коммуникации в кросс-культурных командах.</li> <li>8. Управление коммуникативным процессом в международных компаниях.</li> <li>9. Подходы к оценке деловой культуры.</li> <li>10. Особенности российской деловой культуры.</li> </ol> |
| 5. | Защита курсовой работы | <p>Примерный перечень вопросов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Актуальность межкультурного менеджмента в настоящее время.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |



|  | Оценочные мероприятия | Примеры типовых контрольных заданий                                                                                                                                                   |
|--|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                       | 2. Основные виды деловых культур.<br>3. Понятие кросс-культурной команды.<br>4. Распределение ролей в кросс-культурной команде.<br>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 | <p>Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>2 – магистрант допускает значительные ошибки, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения или привести свои примеры;</p> <p>1 – магистрант излагает материал со значительными ошибками, демонстрирует слабое понимание сути вопроса; излагает материал непоследовательно, нормы литературного и профессионального языка не выдержаны;</p> <p>0 – нет понимания материала.</p> |
| 2. | Контрольная работа                        | <p>Оценивание проводит преподаватель по следующим критериям:</p> <p>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;</p> <p>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;</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

| 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;<br>3 – решение кейса не обосновано; магистрант демонстрирует отсутствие умения оперировать терминами и понятиями по теме курса, не использует теоретические основания; решение содержит грубые ошибки;<br>0 – решение кейса отсутствует. |                            |
| 3.                    | Экзамен         | Экзаменационный билет содержит два вопроса. Максимальная оценка ответа на каждый вопрос – 10 баллов.<br>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 |