



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

МЕЖДУНАРОДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Направление подготовки/ специальность	38.04.02. Менеджмент		
Образовательная программа (направленность (профиль))			
Специализация			
Уровень образования	высшее образование - магистратура		
Курс	1	семестр	1
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	2		

Директор ШИП
 Преподаватель

	Осадченко А.А.
	Леонтьева Е.Г.

2020 г.

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

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций		Индикаторы достижения компетенций	
				Код индикатора	Наименование индикатора достижения	Код	Наименование
Международный менеджмент	1	УК(У)-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	И.УК(У)-6.1	Решает задачи собственного личного и профессионального развития, определяет и реализовывает приоритеты совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	УК(У)-6.1B1	Владеет возможностями и инструментами непрерывного образования применительно к собственным интересам и потребностям с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
						УК(У)-6.1У1	Умеет определять задачи саморазвития, цели и приоритеты личностного роста с учетом профессиональной деятельности
						УК(У)-6.131	Знает способы личностного роста с учетом профессиональной деятельности
						УК(У)-6.132	Знает основные возможности и инструменты непрерывного образования применительно к собственным интересам и потребностям

2. Показатели и методы оценивания

Планируемые результаты обучения по дисциплине		Код индикатора достижения контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование раздела дисциплины	Методы оценивания (оценочные мероприятия)
Код	Наименование			
РД-1	Применять знания основных понятий международного менеджмента	И.УК(У)-6.1	Раздел 1. Основные понятия международного менеджмента	Контрольная работа, опрос, тест
РД-2	Выявлять типологии культур для установления эффективных межкультурных коммуникаций	И.УК(У)-6.1	Раздел 2. Типология деловых культур Э. Холла	Кейс
РД-3	Применять инструменты международного менеджмента для участия в международной деятельности	И.УК(У)-6.1	Раздел 3. Типология деловых культур Р. Гестеланда	Кейс
РД-4	Определять наиболее эффективные типы управления в международной деятельности	И.УК(У)-6.1	Раздел 4. Типология деловых культур Р. Льюиса Раздел 5. Типология деловых культур Ф. Тромпенаарса Раздел 6. Типология деловых культур Г. Хофстеде	Кейс, эссе, реферат, презентация

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 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.	Опрос	1.Этностереотип – это положительное или отрицательное явление в межкультурных коммуникациях? 2.Приведите примеры этностереотипов. 3.Какое из определений культуры вы разделяете? Почему? В опросе 10 вопросов.
2.	Тестирование	Вопросы: 1.Что такое межкультурная коммуникация? 2. Оказывает ли культура влияние на стиль управления? 3. Какие типы этностереотипов вы знаете?
3.	Презентация	1.Анализ Культуры страны по типологии Э. Холла (Р.Гестеланда, Ф. Тромпенаарса, Р. Льюиса, Г. Хофстеде) и ее влияние на стиль управления.
4.	Реферат	Тематика рефератов: 1Индекс мужественности / женственности в культурах Швеции и Японии и его влияние на формирование стиля управления. 2.Влияние низко/высококонтекстной культуры на стиль управления Испании и США 3.Исторический, географический и экономический факторы формирования культуры страны.
5.	Контрольная работа	Вопросы: 1.Что такое культура по Г. Хофстеде 2. К какому параметру культуры относится русская поговорка «закон, что дышло куда захотел, туда и вышло»? 3. Какие страны относят к высокоэмоциональным культурам?
6.	Кейс-задание	1.Кейс, предложенный преподавателем Кейс «Носовой платок» Профессора университета посетила с визитом мать одного из его студентов. Уже довольно долго этот студент лежит в больнице с перитонитом. Профессор навещает его время от времени, однако не знает, как он себя чувствует в последние дни. Профессор сидит с гостьей в комнате своего дома. Оба пьют чай, при этом посетительница излучает спокойную приветливость и удовлетворенность. Она хвалит дом профессора, разговор плавно идет дальше, спокойно переходя от одной темы к другой. В какой-то момент профессор спрашивает женщину о последних новостях из больницы. В то время как профессор подносит чашку с чаем ко рту, чтобы сделать глоток, гостья рассказывает ему – не изменившимся тоном – о том, что ее сын на днях умер. Профессор поражен этим известием, однако не показывает своих чувств. Он допивает чай до конца и говорит: "Ах, так...", и оба продолжают беседовать в доброжелательном духе дальше. Женщина благодарит профессора за внимание, высказанное ее сыну. К концу разговора что-то падает на пол, и профессор хочет поднять упавший предмет. При этом он видит, что женщина – до тех пор абсолютно не заметно для него – с силой комкала и сжимала носовой платок под столом. Он осознает, что, несмотря на смех, внутри она рыдает. Немного спустя женщина, улыбаясь, прощается с профессором, который в задумчивости провожает ее до выхода.

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<p>1. О какой стране идет речь?</p> <p>2. Какие параметры культуры продемонстрировали представители этой страны?</p> <p>3. Чем объясняется формирование такого параметра в данной культуре?</p> <p>2. Кейс, составленный студентами</p> <p style="text-align: center;">Кейс «Американец в Казахстане»</p> <p>Американец приехал работать в одну из фирм Казахстана, чтобы поделиться знаниями в обучении сотрудников. На одном из собраний, сотрудникам сообщили об удлинении рабочего дня на 1 час. Все дружно промолчали. Однако после собрания американец замечает, что члены коллектива жалуются друг другу об изменении графика работы. Это привело его в состояние шока.</p> <p>1. Почему Американец был в недоумении?</p> <p>2. Почему казахи не сообщили о своем недовольстве начальству?</p>
7.	Зачет	<p>1. Тест «Умее ли вы работать в условиях чужой культуры» 15 мин – кейсов</p> <p>2. Эссе «Анализ культуры страны и ее влияние на формирование стиля управления» (страна по выбору)</p> <p>3. Презентация результатов анализа (см п.2)</p>

5. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
1.	Опрос	Опрос проводится в индивидуальной и/или групповой форме с целью выявления остаточных знаний по теме.
2.	Тестирование	Тестирование проводится в интерактивном режиме с помощью Mentimeter.com
3.	Презентация	Презентация проводится для отработки навыка межкультурной коммуникации (группы интернациональные) и систематизации знаний по предмету.
4.	Реферат	Предназначен для более глубокого изучения конкретной темы по предмету или систематизации знаний.
5.	Контрольная работа	Проводится по каждой теме в двух вариантах с целью оценки остаточных знаний. Осуществляется двойной контроль. Сначала студенты отвечают на вопросы. Потом проверяют друг друга.
6.	Кейс-задание	Для проживания, анализа и принятия решений в конкретных ситуациях, которые возникают в межкультурном общении
7.	Зачет	Проводится для систематизации знаний по предмету в выборе наиболее эффективных типов управления в международной деятельности