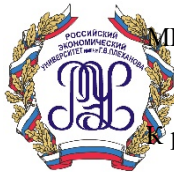



Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Петровская Анна Викторовна  
Должность: Директор  
Дата подписания: 09.09.2024 14:34:00  
Уникальный программный ключ:  
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c5199

*Приложение 6*  
*к основной профессиональной образовательной программе*  
*по направлению подготовки 38.03.02*  
**Менеджмент**  
*направленность (профиль) программы*  
**Менеджмент организации**



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»  
Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

### Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДЕНО  
Протоколом заседания кафедры  
экономики и управления  
от « 28 » марта 2019 № 9  
Зав. КЭУ, к.э.н., доц.  
 И.В. Балашова

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

### ФТД.В.02 КРОССКУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ для студентов приема 2020 г.

Направление подготовки 38.03.02  
Менеджмент  
Направленность (профиль) программы  
«Менеджмент организации»

Уровень высшего образования Бакалавриат  
Программа подготовки прикладной бакалавриат

Составитель:  
д.э.н., профессор



А.З. Рысьмятов

## СОДЕРЖАНИЕ

|  |          |
|--|----------|
| <b>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....</b>  | <b>3</b> |
| <b>2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РАЗРАБОТКИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ .....</b>   | <b>4</b> |
| <b>3. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСОВЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....</b>   | <b>4</b> |
| <b>4. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ.....</b>   | <b>5</b> |
| <b>5. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ.....</b>  | <b>6</b> |
| <b>6. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....</b> | <b>8</b> |
| <b>7. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....</b>  | <b>8</b> |

### **ПРИЛОЖЕНИЯ:**

1. Комплект тестов (тестовых заданий) для входного контроля
2. Комплект тестов (тестовых заданий)
3. Индивидуальные задания (кейс-задачи)
4. Вопросы для собеседования
5. Темы докладов
6. Темы дискуссий
7. Вопросы для подготовки к зачету

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине «Кросскультурный менеджмент» является неотъемлемой частью нормативно-методического обеспечения системы оценки знаний и уровня сформированности компетенций обучающихся направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) программы «Менеджмент организации» и обеспечивают качество образовательного процесса.

Фонд оценочных средств и методические материалы входят в состав ОПОП ВО, они представляют собой совокупность контролирующих материалов, предназначенных для измерения уровня достижения обучающихся установленных результатов обучения, указанных в рабочей программе учебной дисциплины «Кросскультурный менеджмент».

Фонд оценочных средств по дисциплине используется при входном контроле уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины, при проведении текущего контроля успеваемости (контроля самостоятельной работы) и промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине с учетом требований:

«Положения о текущем контроле, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

«Положения о разработке основных профессиональных образовательных программ подготовки бакалавров, специалистов и магистров в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

«Положения о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

«Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Входной контроль уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины проводится с целью определения реального уровня базовой подготовки, уровня профессиональной подготовки в процессе изучения смежных дисциплин, таких как «Теория менеджмента», «Организационное поведение», «Корпоративная социальная ответственность».

Виды оценочных средств по учебной дисциплине «Кросскультурный менеджмент» соответствуют образовательным технологиям, представленным в рабочей программе учебной дисциплины, в календарно-тематическом плане учебной дисциплины.

## **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РАЗРАБОТКИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

Целью разработки фонда оценочных средств по дисциплине «Кросскультурный менеджмент» является установление соответствия знаний и уровня сформированности компетенций студента на данном этапе обучения требованиям рабочей программы учебной дисциплины.

Задачи, решаемые при помощи оценочных средств по данной учебной дисциплине:

- управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций в области управления изменениями, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;
- управление достижением целей реализации образовательных программ, определенных в виде набора общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций выпускников, указанных в ФГОС ВО;
- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины для обеспечения успешной профессиональной деятельности;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- закрепление теоретических знаний и совершенствование практических умений, навыков и компетенций, необходимых для осуществления кросскультурного менеджмента.

Главное назначение фонда оценочных средств состоит в том, чтобы сделать контроль знаний обучающихся постоянным и неотъемлемым элементом учебного процесса, оценить степень сформированности компетенций обучающихся, обеспечить осуществление предупреждающих/корректирующих мероприятий в процессе изучения дисциплины «Кросскультурный менеджмент».

Основными требованиями, предъявляемыми к фонду оценочных средств, являются: предметная направленность, структурное единство, соответствие содержания объекту оценивания.

Внедрение фонда оценочных средств и методических материалов в образовательную деятельность призвано обеспечить реализацию процедур объективной оценки уровня знаний и умений обучающихся, компетенций выпускников в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

## **3. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Изучение учебной дисциплины «Кросскультурный менеджмент» направлено на формирование следующих компетенций:

ПК-12 Умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)

Основными этапами формирования данных компетенций при изучении дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебной дисциплины. Изучение каждого раздела (темы) предполагает овладение обучающимися необходимыми компетенциями.

Результат аттестации обучающихся на различных этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций обучающимися.

Этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины (таблица 2).

Таблица 2

| Разделы (темы) дисциплины (модулей)                          | Формируемые компетенции (коды компетенций) |
|--|--|
|  | ПК-12                                      |
| Тема 1 Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента   | +  |
| Тема 2 Культура в сравнительном менеджменте                  | +  |
| Тема 3. Культура и стили руководства                         | +  |
| Тема 4. Институциональный подход в сравнительном менеджменте | +  |
| Тема 5. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте    | +  |
| Тема 6 Коммуникации в системе сравнительного менеджмента     | +  |

#### 4. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «КРОССКУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине «Кросскультурный менеджмент» включает контрольные материалы для проведения входного контроля уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины, текущего контроля и промежуточной аттестации с указанием этапов формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (таблица 3).

Таблица 3

| Контролируемые разделы, темы в соответствии с РПД            | Код контролируемой компетенции | Оценочные средства       |  |        |
|--|--------------------------------|--------------------------|--|--------|
|  |                                | Тестовые задания, кол-во | Другие оценочные средства  |        |
|  |                                |                          | Вид  | Кол-во |
| <b>Входной контроль</b>                                      |                                |                          |  |        |
| Диагностическое тестирование уровня подготовки обучающихся   | ПК-12                          | 20                       | Комплект тестов (тестовых заданий)   | 1      |
| <b>Текущий контроль</b>                                      |                                |                          |  |        |
| Тема 1 Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента   | ПК-12                          |                          | Вопросы для собеседования<br>Тематика докладов                                       | 2      |
| Тема 2 Культура в сравнительном менеджменте                  | ПК-12                          | 20                       | Комплект тестов (тестовых заданий)<br>Вопросы для собеседования<br>Тематика докладов | 3      |
| Тема 3. Культура и стили руководства                         | ПК-12                          |                          | Вопросы для собеседования<br>Индивидуальные задания (кейсы)                          | 2      |
| Тема 4. Институциональный подход в сравнительном менеджменте | ПК-12                          |                          | Вопросы для собеседования<br>Тематика докладов                                       | 2      |
| Тема 5. Управление   | ПК-12                          |                          | Вопросы для  | 2      |

|  |       |    |                                     |    |
|--|-------|----|-------------------------------------|----|
| мотивацией в сравнительном менеджменте                   |       |    | собеседования<br>Тематика дискуссий |    |
| Тема 6 Коммуникации в системе сравнительного менеджмента | ПК-12 |    | Вопросы для собеседования           | 1  |
| <b>Промежуточная аттестация</b>                          |       |    |                                     |    |
| Зачет  | ПК-12 |    | Вопросы к зачету                    | 1  |
| Всего  |       | 40 |                                     | 14 |

## 5. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

Контроль формирования компетенции осуществляется с позиции оценивания составляющих ее частей по трёхкомпонентной структуре компетенции: знать, уметь, владеть и (или) иметь опыт деятельности.

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием разделов (тем) дисциплины.

Оценивание компетенций в рамках изучения данной дисциплины осуществляется в форме текущего и промежуточного контроля.

В рамках текущего контроля оценивается отдельно взятая компетенция на основе продемонстрированного обучаемым уровня самостоятельности в применении полученных в ходе изучения учебной дисциплины знаний, умений и навыков. В ходе изучения данной дисциплины осваивается определенный этап формирования компетенции.

В рамках промежуточного контроля осуществляется оценка уровня обученности по учебной дисциплине на основе комплексного подхода к уровню сформированности всех компетенций, обязательных к формированию в процессе изучения дисциплины. При оценке обучаемого в процессе определения уровня освоения учебной дисциплины в качестве основного критерия выступает наличие сформированных у него компетенций по результатам освоения учебной дисциплины.

Для обучающихся очной формы применяется 100-балльная оценка знаний, для обучающихся заочной формы обучения – традиционная четырехбалльная система оценки знаний.

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания представлены в таблице 3:

Таблица 3

| 100-балльная система оценки | Традиционная четырехбалльная система оценки | Формируемые компетенции (индикаторы компетенций) | Критерии оценивания   |
|-----------------------------|---|--|---|
| 85-100 баллов               | «зачтено»                                   | ПК-12  | <b>Знает верно в полном объеме:</b> принципы проектирования межличностных, групповых и организационных связей с деловыми партнерами, системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленные на развитие организаций<br><b>Уметь верно в полном объеме:</b> организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена |

|                 |              |       |  |
|-----------------|--------------|-------|--|
|                 |              |       | <p>опытом при реализации проектов, направленных на развитие организаций</p> <p><b>Владет верно в полном объеме:</b> навыками организации и поддержки связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организаций</p>   |
| 70-84 баллов    | «зачтено»    | ПК-12 | <p><b>Знает с незначительными замечаниями:</b> принципы проектирования межличностных, групповых и организационных связей с деловыми партнерами, системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленные на развитие организаций</p> <p><b>Уметь с незначительными замечаниями:</b> организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организаций</p> <p><b>Владет с незначительными замечаниями:</b> навыками организации и поддержки связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организаций</p> |
| 50-69 баллов    | «зачтено»    | ПК-12 | <p><b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> принципы проектирования межличностных, групповых и организационных связей с деловыми партнерами, системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленные на развитие организаций</p> <p><b>Уметь на базовом уровне, с ошибками:</b> организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организаций</p> <p><b>Владет на базовом уровне, с ошибками:</b> навыками организации и поддержки связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организаций</p> |
| менее 50 баллов | «не зачтено» | ПК-12 | <p><b>Не знает на базовом уровне:</b> принципы проектирования межличностных, групповых и организационных связей с деловыми партнерами, системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленные на развитие организаций</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> организовать и поддерживать связи с деловыми</p>   |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организаций</p> <p><b>Не владеет на базовом уровне:</b> навыками организации и поддержки связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организаций</p> |
|--|--|--|--|

Оценка «не зачтено» ставится также в случаях, если студент не приступал к выполнению задания, списывал, фальсифицировал данные и результаты работы. Результирующая оценка по итогам текущего контроля рассчитывается как сумма взвешенных оценок, полученных по итогам выполнения всех заданий.

Фонд оценочных средств сформирован на бумажном и электронном носителях и хранятся на кафедре.

На сайте филиала в свободном доступе для студентов размещен фонд оценочных средств: для подготовки к практическим, семинарским занятиям, выполнению самостоятельной работы, вопросы к зачету, варианты тестовых заданий и др.

В состав фонда оценочных средств включены методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.

## **6. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

### **Текущий контроль**

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение периода теоретического обучения по всем видам аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося в соответствии с утвержденным графиком учебного процесса, а также проведения научно-исследовательской работы, практик.

Типовые контрольные задания и иные оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности представлены в Приложениях 1 – 6.

### **Промежуточная аттестация**

Вопросы для проведения промежуточной аттестации соотносятся соответственно со знаниевыми компонентами, умениями, навыками, характеризующими этапы формирования компетенций в рамках изучаемой дисциплины.

Вопросы для подготовки к зачету представлены в Приложении 7.

## **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Оценка знаний, умений, навыков, и (или) опыта деятельности, характеризующая этапы формирования компетенций в результате освоения дисциплины проводится в форме текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в течение семестра в ходе аудиторных и внеаудиторных занятий с целью определения уровня



усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке, совершенствованию методики обучения, организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

Контроль за выполнением обучающимися каждого вида работ проводится поэтапно и служит основанием для промежуточной аттестации по дисциплине. Все виды текущего контроля осуществляются в процессе контактной работы преподавателя с обучающимся.

Каждая форма контроля по дисциплине включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков, характеризующие этапы формирования компетенций.

Процедура оценивания знаний, умений и (или) опыта деятельности, обучающихся основывается на следующих принципах:

1. Регулярность и периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Надежность, использование единообразных стандартов и критериев оценивания.
3. Справедливость – разные обучающиеся должны иметь равные возможности.
4. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
5. Соблюдение последовательности проведения оценки: развитие компетенций идет по возрастанию – поэтапно, и оценочные средства на каждом этапе учитывают это развитие.
6. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков и дальнейшему развитию.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью определения соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине требованиям ФГОС ВО. Промежуточная аттестация проводится после завершения изучения дисциплины в соответствии с рабочей программой. Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности (таблица 4).

Таблица 4

| Наименование оценочного средства | Характеристика оценочного средства   | Представление оценочного средства  | Методы оценки результатов |
|----------------------------------|--|--|---------------------------|
| 1                                | 2  | 3  | 4                         |
| 1. Тест                          | Средство контроля, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос. | Тестовые задания (Приложение 1 входной контроль), приложение 2 текущий контроль) | Экспертный, электронный   |
| 2. Индивидуальные кейс-задания   | Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение излагать и аргументировать собственную точку зрения   | Индивидуальные кейс-задания (Приложение 3)                                       | Экспертный                |
| 3. Собеседование                 | Средство контроля усвоения учебного материала разделов практики, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися. Позволяет оценивать   | Вопросы для собеседования по темам дисциплины (Приложение 4)                     | Экспертный                |

|              |   |                                  |            |
|--------------|---|----------------------------------|------------|
|              | овладение знаниями, навыками при прохождении практики.  |                                  |            |
| 4. Доклад    | Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. | Тематика докладов (Приложение 5) | Экспертный |
| 5. Дискуссии | Средство контроля усвоения учебного материала, организованное как учебное занятие в виде дискуссии преподавателя с обучающимися.  | Темы дискуссий (Приложение 6)    | Экспертный |
| 6. Зачет     | Средство, позволяющее оценить уровень знаний студента по усвоению учебного материала дисциплины в ходе практических, семинарских занятий, выполнения расчетно-аналитических заданий, самостоятельной работы в соответствии с утвержденной программой  | Вопросы к зачету (Приложение 7)  | Экспертный |

**КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА**  
**Кафедра экономики и управления**  
**Комплект тестов (тестовых заданий) для входного контроля**  
**уровня подготовки обучающихся**

**1. Задание**

Идея сравнительного менеджмента возникла:

- а) 40-50-е гг.
- б) 50-60-е гг.
- в) 60-70-е гг.
- г) 70-80-е гг.

**2. Задание**

Национальные модели менеджмента, сходства и различия в которых определяются культурно-институциональными особенностями стран и регионов – это ... сравнительного менеджмента.

**3. Задание**

Идею о том, что экономический прогресс и индустриализация зависят от менеджеров раскрывает:

- а) экологический подход
- б) поведенческий подход
- в) ситуационный подход
- г) социально-экономический подход

**4. Задание**

Сравнительный менеджмент возник:

- а) США
- б) Англия
- в) Германия
- г) Япония

**5. Задание**

Идею о том, что сходства и различия в эффективности управленческой деятельности могут быть объяснены переменными внешней среды раскрывает:

- а) экологический подход
- б) поведенческий подход
- в) ситуационный подход
- г) социально-экономический подход

**6. Задание**

Зарубежные модели менеджмента в России реализуются с помощью:

- а) копирования
- б) подстановки
- в) адаптации
- г) всего вышеперечисленного

**7. Задание**

Сравнительный менеджмент как самостоятельная дисциплина возник:

- а) 40-50-е гг.
- б) 50-60-е гг.
- в) 60-70-е гг.
- г) 70-80-е гг.

**8. Задание**

Акцент на типичные поведенческие характеристики менеджеров в разных культурах и их мотивацию для выполнения отдельных управленческих задач в сравнительном менеджменте делает:

- а) экологический подход
- б) поведенческий подход
- в) ситуационный подход
- г) социально-экономический подход

**9. Задание**

Функции культуры:

- а) коммуникативная
- б) интегративная
- в) социализация
- г) все вышеперечисленное

**10. Задание**

Какой подход базируется на предпосылке, что ценности составляют ядро культуры и основная задача исследователя – выявить структуру системы ценностей:

- а) универсальный подход
- б) системный подход
- в) ценностный подход
- г) ситуационный подход

**11. Задание**

К классификации деловых культур по Р. Льюису относятся:

- а) моноактивные культуры
- б) полиактивные культуры
- в) реактивные культуры
- г) мегаактивные культуры

**12. Задание**

К инструментальным ценностям по Дж. Рокичу относятся:

- а) воображение
- б) интеллектуальность
- в) счастье
- г) самоконтроль

**13. Задание**

Какой подход базируется на предпосылке, что любая культура состоит из стандартного набора элементов и задача заключается в их выделении и описании:

- а) универсальный подход
- б) системный подход
- в) ценностный подход
- г) ситуационный подход

**14. Задание**

Авторами системного подхода являются:

- а) Мэрдок Дж.
- б) Харрис П.Р. и Моран Р.Т.
- в) Глэдвин Т.Н. и Терпстр В.
- г) Рокич Дж.

**15. Задание**

В теории внутреннего содержания личности выделяют следующие виды людей:

- а) экономический человек
- б) эстетический человек
- в) религиозный человек
- г) все вышеперечисленное

**16. Задание**

К классификации деловых культур по Е. Холлу относятся:

- а) низкоконтекстные и высококонтекстные культуры
- б) мужественность и женственность
- в) дистанция власти

г) индивидуализм и коллективизм

**17. Задание**

... - совокупность материальных и духовных ценностей, определенных уровнем развития общества и человека, выраженная в типах и формах организации жизни и деятельности людей.

**18. Задание**

Какой подход базируется на предпосылке, что культура определяется взаимодействием и взаимовлиянием подсистем, ее составляющих:

- а) универсальный подход
- б) системный подход
- в) ценностный подход
- г) ситуационный подход

**19. Задание**

К базовым ценностям по Дж. Рокичу относятся:

- а) зрелая любовь
- б) влюбленность
- в) мудрость
- г) самоуважение

**20. Задание**

К классификации деловых культур по Е. Холлу относятся:

- а) низкоконтекстные и высококонтекстные культуры
- б) моноактивные и полиактивные культуры
- в) монохромные и полихромные культуры
- г) мужественность и женственность

**Критерии оценки:**

**0,5 балла** выставляется студенту, при условии его правильного ответа не менее чем на 90% тестовых заданий

**0,4 балла** выставляется студенту при условии его правильного ответа от 70 до 89% тестовых заданий

**0,3 балла** выставляется студенту при условии его правильного ответа от 50 до 69% тестовых заданий

**0,2 балла** выставляется студенту при условии его правильного ответа менее чем на 50% тестовых заданий

Составитель:  
д.э.н., профессор



---

А.З. Рысьмятов

**КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА**

**Кафедра экономики и управления**

**Комплект тестов (тестовых заданий)  
по дисциплине «Кросскультурный менеджмент»**

**1. Задание**

К классификации деловых культур по Ф. Тромпенаарсу относятся:

- а) нейтральные и эмоциональные культуры
- б) специальные и диффузные культуры
- в) культура достижений и культура принадлежности к группе
- г) индивидуализм и коллективизм

**2. Задание**

Порождающие ценности состоят из:

- а) принятых
- б) оперативных
- в) тактических
- г) потенциальных

**3. Задание**

Ориентирует индивида на совесть, т.е. главное быть в ладу с самим собой:

- а) культура вины
- б) культура стыда
- в) клановая культура
- г) культура отчаяния

**4. Задание**

Распределение власти делится на:

- а) демократию
- б) директивность
- в) партисипативность
- г) автократию

**5. Задание**

Дж. Диксон выделил подходы к трудовым отношениям:

- а) трудовая этика
- б) социалистический подход
- в) гуманистический подход
- г) взгляд с точки зрения организации

**6. Задание**

К факторам, связанным с искусством межличностного общения, относятся:

- а) фактическая осведомленность
- б) следование правилам
- в) опора на других
- г) все вышеперечисленное

**7. Задание**

К способам принятия решений относят:

- а) демократию
- б) директивность
- в) партисипативность
- г) автократию

**8. Задание**

Какая культура ориентирует индивида на групповое мнение, накладывает жесткие ограничения на межличностные отношения:

- а) культура вины
- б) культура стыда
- в) клановая культура
- г) культура отчаяния

**9. Задание**

К факторам, связанным с искусством межличностного общения, относятся:

- а) желательная осведомленность
- б) предпочтение коллективного принятия решений
- в) предпочтение индивидуального принятия решений
- г) забота о межличностных отношениях

**10. Задание**

К стилям руководства относятся:

- а) авторитарный
- б) либеральный
- в) демократический
- г) смешанный

**11. Задание**

К национальным политическим институтам и организациям относятся:

- а) институт трудового права
- б) институт налогообложения
- в) институт собственности
- г) Конституция государства

**12. Задание**

К определениям понятия институт можно отнести:

- а) коллективные действия по контролю, либерализации и расширению индивидуального действия
- б) образ действия, направление, указание, обычай, быт
- в) набор формальных правил, неформальных ограничений и механизмов их принудительного управления
- г) часть экономической науки, изучающей механизмы функционирования различных социальных, политических, экономических и иных институтов

**13. Задание**

К важнейшим институтам и организациям можно отнести:

- а) политические
- б) экономические
- в) формирующие системные и новые знания
- г) все вышеперечисленное

**14. Задание**

К национальным экономическим институтам и организациям относятся:

- а) институт трудового права
- б) институт налогообложения
- в) институт регулирования рыночных отношений
- г) Конституция государства

**15. Задание**

К важнейшим институтам и организациям можно отнести:

- а) правовые
- б) социокультурные
- в) общественные и профессиональные
- г) все вышеперечисленное

**16. Задание**

К национальным правовым институтам и организациям относятся:

- а) институт трудового права
- б) арбитражный суд
- в) институт налогообложения
- г) Конституция государства

**17. Задание**

В международной среде используются следующие виды компенсационных подходов:

- а) «домашняя» шкала компенсации плюс надбавки
- б) международная шкала компенсации
- в) шкала компенсации, привязанная к гражданству работника
- г) глобальная шкала компенсации

**18. Задание**

... - это психологическое давление, травля, прессинг в отношении работников со стороны администрации и коллег по работе.

**19. Задание**

Размер оплаты труда в международной компании зависит от:

- а) стажа работы
- б) средств, вложенных в бизнес
- в) стоимости жизни
- г) законодательства страны

**20. Задание**

К формам стимулирования персонала относятся:

- а) материальное
- б) компенсации
- в) организационно-распорядительное
- г) смешанное

**21. Задание**

Интерактивной моделью коммуникации является:

- а) отправитель – сообщение – канал – получатель - последствия
- б) источник информации – передатчик – канал передачи – приемник – конечная цель
- в) источник – кодирующее устройство – сообщение – канал – декодирующее устройство – приемник
- г) отправитель – кодирование – сообщение – декодирование – получатель – ответная реакция – обратная связь

**22. Задание**

Выделяют следующие стили коммуникации:

- а) прямой и не прямой
- б) формальный и неформальный
- в) искусный, точный и сжатый
- г) ситуационный и личностный

**23. Задание**

«Виды улыбок» бывают:

- а) улыбка формальная
- б) улыбка коммерческая
- в) улыбка искренняя
- г) все вышеперечисленное

**24. Задание**

К видам невербальной коммуникации относятся:

- а) кинесика
- б) улыбка
- в) проксемика
- г) параязык

**25. Задание**

Наиболее распространенным языком в мире является:



- а) хинди
- б) китайский
- в) английский
- г) русский

**Критерии оценки:**

**0,5 балла** выставляется студенту, при условии его правильного ответа не менее чем на 90% тестовых заданий

**0,4 балла** выставляется студенту при условии его правильного ответа от 70 до 89% тестовых заданий

**0,3 балла** выставляется студенту при условии его правильного ответа от 50 до 69% тестовых заданий

**0,2 балла** выставляется студенту при условии его правильного ответа менее чем на 50% тестовых заданий

Составитель:  
д.э.н., профессор



---

А.З. Рысьмятов

## КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

## Кафедра экономики и управления

## Практические занятия в активных и интерактивных формах по дисциплине

**Индивидуальные задания (кейс-задачи)  
по дисциплине «Кросскультурный менеджмент»****Тема 2. Культура в сравнительном менеджменте***Ситуация 1. Кого должна защищать повязка от гриппа?*

Отношение человека к природе находит отражение в стереотипах поведения и оценках происходящих событий. Причем в зависимости от того, как человек относится к окружающей среде, оценки одних и тех же явлений или даже материальных предметов могут быть диаметрально противоположными.

В Японии (тяготеет к варианту 3) и Англии (занимает намного более близкое место к варианту 1) был проведен опрос среди продавцов универсальных магазинов в период эпидемии гриппа. Задавался один и тот же вопрос: «Зачем при эпидемии гриппа рекомендуется надевать на лицо марлевые повязки?»

Ответы на вопрос оказались противоположными. Большинство английских продавцов ответили: «В магазине много народа. Повязки нужны, что от них не заразиться». Ответ большинства японских продавцов звучал по-другому: «Повязки нужны, чтобы мы не могли заразить окружающих».

В различных уголках нашей планеты можно найти разные подходы к природе (окружающей стране). Условно их подразделяют на три следующих варианта.

*Вариант 1.* Природа (окружающая среда) рассматривается как подчиненный человеку объект, как источник для удовлетворения потребностей. Взаимодействие часто рассматривается как борьба за получение от природы тех или иных ресурсов или материальных благ.

*Вариант 2.* На противоположном полюсе находится фаталистическое, подчиненное отношение к природе. Наводнение разрушило деревню и унесло много человеческих жизней. Сторонники этого подхода скажут: так предначертано судьбой, такова воля божья.

Для этого подхода характерно чувство незащищенности и страха перед стихией. Обычно этот подход можно встретить в развивающихся странах с низким уровнем образования и жизни населения.

*Вариант 3.* Человек – это часть природы и должен жить в гармонии с природой. Он должен не менять природу под себя, а подстраиваться под ее законы. Такой подход в наибольшей степени характерен для Японии и некоторых стран Юго-Восточной Азии.

*Ситуация 1 «Когда начальника нет на месте»*

С ранней юности у меня была привычка вести дневник. Шла жизнь, копились тома автобиографии. Недавно я решила окунуться в прошлое и прочитать летопись своих дней... Полчаса глубокомысленного чтения хватило, чтобы у меня начала болеть голова. Еще после нескольких страниц подступил к горлу ком и на глаза навернулись слезы. «Почему, - я задавала себе один-единственный вопрос, - вся жизнь в черном цвете: десять лет назад, пять, сейчас? Ведь не все, что было, происходило, плохо и грустно? Почему я описываю себя как человека, подверженного каким-то неудачным обстоятельствам и вечно недовольного собой?»

...Самая большая проблема, с которой я столкнулась в жизни, - я сама. Точнее, мое к себе отношение. «Возлюби ближнего своего, как самого себя», - гласит библейская заповедь. Но как я могу любить жизнь вокруг, если я не научилась любить себя?!

С детства – комплекс старшей сестры: «Не забывать, что ты не одна. Почему ты думаешь только о себе?» и т.п. Родительские наставления и «окружающая среда» сделали свое дело. Я все больше углублялась в общественную работу и в бесконечную помощь всем нуждающимся. Для себя же оставались только минуты, когда в дневнике я описывала свои «подвиги на благо Родины» и таявшее на глазах чувство нужности самой себе.

Поступила в педагогическое училище. Все сказали, что это мое призвание. Получилось отдать еще десять лет воспитанию подрастающего поколения, привитию чувства доброго и прекрасного...

Какая благородная работа! Да, кто-то из учеников и их родителей скажет мне спасибо, но сама себя я стала почти ненавидеть за то, что мои мечты так и не стали целями, а стремление изменить жизнь к лучшему не имеет ничего общего с реальными действиями. Дни наполнены тоской и отчаянием, безысходностью и бессилием перед внешними отрицательными факторами.

Но я поняла, в чем моя проблема! И вопрос «Почему?» сменился классическим «Что делать?». Ответ вдруг нашелся в одноименном романе Чернышевского. Николай Гаврилович называет человека, уверенного в своих силах, рассчитывающего только на себя и живущего опять же для себя, любимого, не иначе как «разумный эгоист».

Решено! Однако поступать так, как именно я считаю нужным, оказалось труднейшей задачей. Несмотря на всевозможные «так не положено» и «у нас так не принято»...

Сложно в одночасье осознать себя центром Вселенной, когда всю жизнь ощущал себя лишь частью коллектива, муравьишкой в огромном муравейнике. И чувство локтя спасало от личных поражений и... побед! Общество оказалось не только виновником всех моих бед, но и обладателем всех моих наград и достижений. Вера в саму себя заменялась на веру в меня коллектива. Все, что я делала и чего добивалась, было чаще для Них, а не для Меня...

Странная закономерность – насколько удачно получается воспитывать и продвигать по жизни других, настолько же сложно это происходит в отношении себя. То ли из жалости, то ли, наоборот, из-за чрезмерной самокритики некоторые люди лишены возможности оценивать себя объективно.

Задание к ситуации: Прочтите приведенный выше отрывок из письма, полученного одним из российских деловых журналов. Как вы считаете, из какой деловой культуры в какую мечтает переместиться автор? Прав ли автор, когда связывает жизненный успех со своей способностью сменить традиционную систему ценностей на ценности другой культуры? Удастся ли автору то, что он хочет? Прокомментируйте свой ответ.

*Ситуация 2. Маньяна - значит «щас»*

Русский инженер, недавно приехавший работать на Кубу, рассказал своему старшему товарищу, что обнаружил небрежную прокраску изделий, произведенных на кубинском предприятии в этот день. Открытие имело место за два часа до окончания рабочего времени. «Я указал на недостатки кубинскому мастеру и спросил, когда он их исправит. Он сказал мне: «Маньяна, т.е. завтра».

Его товарищ, отработавший на Кубе около двух лет, поправляет молодого инженера: «Это только в словаре «маньяна» значит «завтра». В жизни «маньяна» - это что-то вроде нашего «сейчас» или, точнее, «щас», т.е. когда-нибудь, когда рак на горе свиснет. Если ты хочешь, чтобы детали были перекрашены завтра, завтра надо настойчиво попросить это сделать, причем не откладывая. Но учти, что такая настойчивость испортит отношения...»

*Ситуация 3. Вовремя значит на полтора часа позже*

В середине 90-х гг. российская делегация профсоюза работников торговли посетила Индию. В честь прибытия делегации индийская сторона назначила прием. Программа приема включала приветственное обращение почетного гостя, видного парламентского

деятеля Индии, и ужин. В пригласительных билетах время приема было обозначено как 19.00.

Прибыв на прием в 18.45, российская делегация обнаружила в зале только слуг, заканчивавших сервировку стола. Индийские участники приема стали пребывать через полчаса. В 19.45 прибыл почетный гость. В 20.00 прием начался.

Приехавший на прием в 19.30 ответственный сотрудник российского посольства успокоил членов делегации. «Это не неуважение к вам. Здесь вовремя – значит на полтора часа позже. Так здесь принято», - сказал он.

#### *Ситуация 1. Мы не будем ждать милостей от природы...*

В нашей стране потребительское, а порой и хищническое отношение к природе на протяжении ряда десятилетий возводилось в ранг государственной политики. Вспомните звучавшие в 50 – 70-е гг. девизы: «Природа не храм, а мастерская. И человек в ней работник»; «Мы не будем ждать милостей от природы! Взять их – наша задача!»

«Грандиозные» планы «преобразования природы», «освоения Сибири», «покорения целины», «поворота сибирских рек», «разработки нефтяных богатств Восточной Сибири» сменяли друг друга.

При обсуждении необходимость принятия каждой из вышеперечисленных программ объяснялась тем, что стране надо было в рекордно короткие сроки выходить из послевоенной разрухи, искать резервы в связи с массовой миграцией населения из деревни в город, подпитывать водой высыхающее Аральское море, обеспечивать энергобаланс страны и т.п.

Причем каждая новая программа принималась во имя счастливой жизни будущих поколений.

#### **Критерии оценки:**

**«отлично»** - выставляется студенту, если даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии;

**«хорошо»** - выставляется студенту, если даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчетов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими;

**«удовлетворительно»** - выставляется студенту, если даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчетов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы;

**«неудовлетворительно»** - выставляется студенту, если не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым “удовлетворительно”.

Составитель:  
д.э.н., профессор



Приложение 4

**КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА**  
**Кафедра экономики и управления**

**Вопросы для собеседования**  
**по дисциплине «Кросскультурный менеджмент»**

**Тема 1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента**

1. Понятие и сущность сравнительного менеджмента.
2. Эволюция научной мысли в сфере менеджмента.
3. Цели, задачи и особенности сравнительного менеджмента.

**Тема 2. Культура в сравнительном менеджменте**

1. Теории культуры.
2. Классификация Льюиса.
3. Классификация Холла.
4. Кластеризация культур.

**Тема 3. Культура и стили руководства**

1. Теоретические модели управления.
2. Система ценностей, как фактор формирования стиля руководства.
3. Стиль принятия решений

**Тема 4. Институциональный подход в сравнительном менеджменте**

1. История развития институциональной экономики.
2. Сущность понятия «институт».
3. Трансформация экономики в России.

**Тема 5. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте**

1. Сущность моббинга.
2. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе.
3. Мотивационный код.

**Тема 6. Коммуникации в системе сравнительного менеджмента**

1. Эволюция модели коммуникации.
2. Коммуникационные потоки.
3. Каналы коммуникации.
4. Культурные шумы.
5. Языковые барьеры в коммуникации.

**Критерии оценки:**

«отлично» - выставляется студенту, если дан полноценный ответ на вопрос собеседования;

«хорошо» - выставляется студенту, если дан ответ на вопрос собеседования;

**«удовлетворительно»** - выставляется студенту, если предпринята попытка ответа на вопрос собеседования;

**«неудовлетворительно»** - выставляется студенту, если нет ответа на вопрос собеседования.

Составитель:

д.э.н., профессор



А.З. Рысьмятов

Приложение 5

## КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

### Кафедра экономики и управления

### Темы докладов

### по дисциплине «Кросскультурный менеджмент»

#### Тема 1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента

1. Сравнительный менеджмент как теория и практика управления.
2. Возникновение сравнительного менеджмента в России и за рубежом.
3. Генезис понятий «сравнительный менеджмент», «международный менеджмент», «кросскультурный менеджмент».

#### Тема 2. Культура в сравнительном менеджменте

1. Понятие деловой культуры, ее критерии.
2. Основные подходы к деловой культуре в сравнительном менеджменте: универсальный, системный и ценностный.
3. Исследования культуры Г. Хофстеда.
4. Исследования культуры Ф. Тромпенаарса.

#### Тема 3. Культура и стили руководства

1. Теоретические модели управления.
2. Факторы, формирующие стили руководства.
3. Стиль принятия управленческих решений на примере различных деловых культур.

#### Тема 4. Институциональный подход в сравнительном менеджменте

1. Институциональная экономика.
2. Современный институционализм (неоинституционализм).
3. Институциональная среда международной компании.

#### Тема 5. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте

1. Сущность мотивации.
2. Кросскультурные особенности мотивации.
3. Практика стимулирования труда в различных странах (Англия, Германия, Швеция).

#### Тема 6. Коммуникации в системе сравнительного менеджмента

1. Сущность коммуникации.
2. Межкультурная коммуникация.
3. Невербальная коммуникация и ее роль в сравнительном менеджменте.
4. Способы управления кросскультурной коммуникацией.

#### Критерии оценки:

**«отлично»** - выставляется студенту, если доклад глубоко и полно раскрывает основные положения рассматриваемой темы, демонстрирует творческое мышление, отражает самостоятельное изучение и систематизацию литературных источников, содержит элементы научного исследования;

**«хорошо»** - выставляется студенту, если доклад раскрывает основные положения рассматриваемой темы, демонстрирует навыки самостоятельного изучения и систематизации литературных источников, но имеет отдельные погрешности;

**«удовлетворительно»** - выставляется студенту, если доклад в целом раскрывает суть проблемы, но содержание недостаточно самостоятельное, отдельные вопросы изложены поверхностно;

**«неудовлетворительно»** - выставляется студенту, если содержание доклада не раскрывает суть проблемы, отсутствуют конкретность, ясность и четкость, изложение не самостоятельное, поверхностное, не отражает проработку материала по заданной теме.

Составитель:

д.э.н., профессор



А.З. Рысьмятов

## Приложение 6

### КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

#### Кафедра экономики и управления

#### Темы дискуссий

#### по дисциплине «Кросскультурный менеджмент»

##### Тема 1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента

1. Чем вызвана необходимость сравнительного анализа национальных моделей менеджмента?
2. Каковы основные подходы к сравнительному менеджменту в научной литературе?
3. Когда и как возник сравнительный менеджмент в России?

##### Тема 2. Культура в сравнительном менеджменте

1. В чем состоит феномен культуры?
2. В чем сходство и различие параметров Холла и Льюиса?
3. Каково значение исследований Хофстеда для развития сравнительного менеджмента?
4. Какие проблемы осложняют выделение кластеров стран со схожей культурой?

##### Тема 3. Культура и стили руководства

1. Какие факторы определяют национальные различия в стиле руководства?
2. Какая культура будет ближе для России: культура вины или культура стыда? Почему?
3. Является ли степень демократизма характеристикой, на которую влияет национальная культура?

##### Тема 4. Институциональный подход в сравнительном менеджменте

1. Назовите основные периоды развития институциональной теории.
2. Опишите институциональную среду сравнительного менеджмента.
3. Каковы институциональные и социально-культурные факторы в России?

##### Тема 5. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте

1. Что такое кросскультурное взаимодействие?
2. Охарактеризуйте ротационную программу международной компании.
3. Раскройте шкалу компенсации, используемую в мультинациональном коллективе.

##### Тема 6. Коммуникации в системе сравнительного менеджмента

1. Какова связь между языком и культурой?
2. Какова роль невербальной коммуникации в деловых отношениях на международной арене?
3. Какие способы преодоления языковых барьеров являются наиболее подходящими для международных компаний, имеющих свои подразделения и филиалы в России?

##### Критерии оценки:

**2 балла** - выставляется студенту, если реферат глубоко и полно раскрывает основные

положения рассматриваемой темы, отражает изучение и систематизацию теоретических и практических материалов, демонстрирует самостоятельное мышление и усвоение заданной темы;

**1,5 балла** - выставляется студенту, если реферат раскрывает основные положения рассматриваемой темы, демонстрирует навыки самостоятельного изучения и систематизации источников, но имеет отдельные погрешности;

**1 балл** - выставляется студенту, если реферат в целом отражает суть проблемы, но содержание недостаточно самостоятельное, нарушена логика изложения, либо отдельные вопросы изложены поверхностно;

**0 баллов** - выставляется студенту, если реферат не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, содержание не самостоятельное, не отражает усвоение материала по заданной теме.

## Приложение 7

### КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

#### Кафедра экономики и управления

#### Вопросы для подготовки к зачету

| Перечень вопросов к зачету |  |
|----------------------------|--|
| 1.                         | Сущность и содержание сравнительного менеджмента                             |
| 2.                         | Возникновение сравнительного менеджмента в России                            |
| 3.                         | Теории культур   |
| 4.                         | Классификация деловых культур: Е. Холл, Р. Льюис и Х. Триандис.              |
| 5.                         | Классификация деловых культур: Г. Хофстед и Ф. Тромпенаарс                   |
| 6.                         | Теоретические модели управления в сравнительном менеджменте                  |
| 7.                         | Факторы формирования стиля руководства в кросскультурном менеджменте         |
| 8.                         | Стиль принятия решений в сравнительном менеджменте                           |
| 9.                         | Институциональная экономика  |
| 10.                        | Институциональная среда международной компании                               |
| 11.                        | Институциональные и социокультурные факторы трансформации экономики в России |
| 12.                        | Охарактеризуйте теории мотивации в сравнительном менеджменте                 |
| 13.                        | Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе                 |
| 14.                        | Влияние культурно-странового контекста на мотивационные изменения            |
| 15.                        | Практика стимулирования труда в различных странах                            |
| 16.                        | Реализация принципа социальной справедливости в мультикультурной среде       |
| 17.                        | Коммуникация как процесс. Межкультурная коммуникация                         |
| 18.                        | Стили коммуникации. Коммуникационные потоки                                  |
| 19.                        | Каналы коммуникации и современные информационно-коммуникационные технологии  |
| 20.                        | Культурные шумы в процессе коммуникации                                      |
| 21.                        | Языковые барьеры в коммуникации и способы их преодоления                     |
| 22.                        | Невербальная коммуникация в сравнительном менеджменте                        |
| 23.                        | Управление кросс-культурной коммуникацией                                    |
| 24.                        | Кросскультурный шок  |
| 25.                        | Кросскультурная адаптация  |
| 26.                        | Теория менеджмента США   |
| 27.                        | Модель менеджмента Германии  |
| 28.                        | Английская модель менеджмента  |
| 29.                        | Шведская модель менеджмента  |
| 30.                        | Японская модель менеджмента  |
| 31.                        | Российский менеджмент  |
| 32.                        | Коммуникации и языковые барьеры  |



|     |  |
|-----|--|
| 33. | Влияние культурно-странового контекста на мотивационные изменения. |
| 34. | Невербальная коммуникация.   |
| 35. | Управления кросскультурной коммуникацией.                          |
| 36. | Способы преодоления языковых барьеров в международном бизнесе.     |

**Критерии оценки:**

| Шкала оценки | Оценка    | Критерий выставления оценки |
|--------------|-----------|-----------------------------|
| двухбалльная | зачтено   | выполнено                   |
|              | незачтено | не выполнено                |

Составитель:

д.э.н., профессор



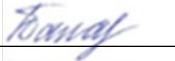
А.З. Рысьмятов

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ (АКТУАЛИЗАЦИИ)

1. Фонд оценочных средств с внесенными дополнениями и изменениями рекомендована к утверждению на заседании кафедры экономики и управления протокол № 7 от 27.02.2020 г.

Заведующий кафедрой 

2. Фонд оценочных средств с внесенными дополнениями и изменениями рекомендован к утверждению на заседании кафедры экономики и управления протокол № 6 от 27.01.2022 г.

Заведующий кафедрой  И.В. Балашова