Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

дисциплины ФТД.02 «Кросс-культурный менеджмент»

Направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность «Стратегический менеджмент»

Квалификация выпускника – магистр

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины ФТД.02 «Кросс-культурный менеджмент»

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код индикатора достижения компетенций	Наименование оценочного средства и иных материалов	Кол-во
1	В целом	ОПК-3.3; ПК-5.2	Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций, описание шкал оценивания	4
2			Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины	3
3			Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	4

1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Описание шкалы оценивания сформированности компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине оценивается по 2-балльной шкалой: «зачтено», «не зачтено».

1.2 Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции (индикатора достижения компетенции)	Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения	
		«не зачтено»	«зачтено»
ОПК-3 (ОПК-3.3)	Знать: сущность организационной культуры, ее элементы и уровни, типологии, национальную специфику; сущность и содержание основных методов разработки и принятия оптимальных управленческих решений, опираясь на анализ культуры организации и использование потенциала персонала; глубину влияния национальной культуры на управление организацией; основные причины возникновения кросс-культурных конфликтов в управлении организацией	Фрагментарные знания сущности организационной культуры, ее элементов и уровней, типологии, национальной специфики; сущности и содержания основных методов разработки и принятия оптимальных управленческих решений, опираясь на анализ культуры организации и использование потенциала персонала; глубины влияния национальной культуры на управление организацией; основных причин возникновения кросс-культурных конфликтов в управлении организацией/ Отсутствие знаний	Сформированные и систематические знания сущности организационной культуры, ее элементов и уровней, типологии, национальной специфики; сущности и содержания основных методов разработки и принятия оптимальных управленческих решений, опираясь на анализ культуры организации и использование потенциала персонала; глубины влияния национальной культуры на управление организацией; основных причин возникновения кросс-культурных конфликтов в управлении организацией
	Уметь: выявлять особенности организационных культур конкретных компаний; формулировать и решать управленческие задачи на основе современных концепций кросс-культурного ме-	Фрагментарное умение выявлять особенности организационных культур конкретных компаний; формулировать и решать управленческие задачи на основе современных концепций кросс-культурного ме-	Успешное и систематическое умение выявлять особенности организационных культур конкретных компаний; формулировать и решать управленческие задачи на основе современных концепций кросс-культурного

	неджмента с учетом их социальной значимости и содействовать их реализации в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	неджмента с учетом их социальной значимости и содействовать их реализации в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды/ Отсутствие умений	менеджмента с учетом их социальной значимости и содействовать их реализации в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
	Владеть: навыками диагностики и управления организационной культуры, проведения предварительного ситуационного анализа деловой культуры иностранного партнера, выстраивания корпоративной культуры в соответствии с национальной культурой	Фрагментарное владение навыками диагностики и управления организационной культуры, проведения предварительного ситуационного анализа деловой культуры иностранного партнера, выстраивания корпоративной культуры в соответствии с национальной культурой / Отсутствие навыков	Успешное и систематическое владение навыками диагностики и управления организационной культуры, проведения предварительного ситуационного анализа деловой культуры иностранного партнера, выстраивания корпоративной культуры в соответствии с национальной культурой
ПК-5 (ПК-5.2)	Знать: приемы проведения работ по обработке и анализу научно-технической информации и результатов исследований; основные направления исследований в области кросс-культурного менеджмента	Фрагментарные знания приемов проведения работ по обработке и анализу научно-технической информации и результатов исследований; основных направлений исследований в области кросс-культурного менеджмента/ Отсутствие знаний	Сформированные и систематические знания приемов проведения работ по обработке и анализу научно-технической информации и результатов исследований; основных направлений исследований в области кросс-культурного менеджмента
	Уметь: проводить работы по обработке и анализу научно-технической информации и результатов исследований; проводить диагностику деловой культуры и модели управления и избегать типичных ошибок, связанных с национальными стереотипами поведения	Фрагментарное умение проводить работы по обработке и анализу научно-технической информации и результатов исследований; проводить диагностику деловой культуры и модели управления и избегать типичных ошибок, связанных с национальными стереотипами поведения / Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение проводить работы по обработке и анализу научно-технической информации и результатов исследований; проводить диагностику деловой культуры и модели управления и избегать типичных ошибок, связанных с национальными стереотипами поведения
	Владеть: навыками менеджмента в современном поликультурном бизнесе, умением работать с учетом кросс-культурных различий; проведением библио-	Фрагментарное владение навыками менеджмента в современном поликультурном бизнесе, умением работать с учетом кросс-культурных различий; проведением библиогра-	Успешное и систематическое владение навыками менеджмента в современном поликультурном бизнесе, умением работать с учетом кросс-культурных различий; проведением

	графической и информационно-поисковой работы с последующим использованием данных при оформлении научных статей, отчётов, заключений	фической и информационно-поисковой работы с последующим использованием данных при оформлении научных статей, отчётов, заключений / Отсутствие навыков	библиографической и информационно-поисковой работы с последующим использованием данных при оформлении научных статей, отчётов, заключений

1.3 Описание шкалы оценивания освоения дисциплины в форме зачета

Знания, умения, навыки обучающегося по дисциплине оцениваются оценками: «зачтено», «не зачтено».

1.4 Описание показателей и критериев оценивания компетенций дисциплины в форме зачета

В качестве критерия оценки знаний студентов используется следующая система:

«Зачтено» - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Не зачтено» - выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Технические средства контроля

Задание 1

Задача 1. Провести анализ системы ценностей представителей одной культуры по следующим факторам: отношение людей к …:

– Природе
– Времени
– Отношение к пространству
– Группе (обществу)
– К власти
– К соблюдению законов
– Статусу (основание для статуса)
– Стилю выражения себя (выражения эмоций)

Задача 2. Провести сравнительный анализ ценностей представителей разных культур по выбору студента.

Задача 3. Бизнесмен высказывает суждение: "Если иностранец приехал ко мне в Россию, почему я должен под него подстраиваться? Это моя страна. Пусть он думает, как себя вести". Считаете ли вы, что это правильно? Прокомментируйте свою позицию.

Задание 2

Задача 1. Анализ представителей моноактивных культур по 3-м функциональным деловым сферам:

1. Ведение переговоров (бизнес-партнеры);
2. Управление персоналом (сотрудники);
3. Поведение потребителей (потребители).

Задача 2. Анализ представителей реактивных культур по 3-м функциональным деловым сферам:

1. Ведение переговоров (бизнес-партнеры);
2. Управление персоналом (сотрудники);
3. Поведение потребителей (потребители).

Задание 3.

Задача 1. Case study. Анализ международной бизнес-среды в соответствии с моделью Т. Глэдвина и В. Терпстра на примере конкретной страны.

Задача 2. «Модель Ховстеде».

1. Сравните отношение к семье, школе, работе в культурах коллективизма – индивидуализма.
2. Сравните отношение к семье, школе, работе в культурах с низкой – высокой дистанцией власти.
3. Сравните отношение к семье, школе, работе в культурах, различающихся по параметру женственности – мужественности.
4. Сравните отношение к семье, школе, работе в культурах, различающихся по параметру избегания неопределенности.

Задание 4.

Задача 1. «Национальная деловая культура». Используя полученные знания (параметры

социального поведения, теории и подходы, классификации культур и т.д.) описать деловую культуру страны. Показать зависимость национальной и деловой культуры.
Задача 2. Представьте, что Вы являетесь советником Ингвара Кампрада (ИКЕА). Что бы Вы предложили улучшить или изменить в текущей маркетинговой стратегии компании для того, чтобы продолжать удерживать лидерские позиции на рынке?
Задача 2. Чему мы можем научиться на примере Ингвара Кампрада и его компании? На Ваш взгляд, можно ли с успехом использовать его стратегию управления в российских компаниях, также ориентированных на эконом-класс, например в сети универсамов «Пятерочка»?

2.2. Примерные тестовые задания

1. Коммуникация - это:
- обмен опытом меду организациями;
- обмен информацией между людьми;
- принципы поведения в отдельной организации;
- предпринимательский этикет.

2. Кросскультурные коммуникации - это:
- процесс взаимодействия двух и более субъектов общения (индивидов, групп, организаций), принадлежащих к различным культурам;
- культурный опыт;
- социальная ответственность;
- соблюдение прав и свобод личности

3. Основная проблема кросскультурных коммуникаций это:
- культурное сходство;
- национализм;
- взаимопонимание и ответственность за последствия обоюдного обмена;
- информацией и ценностями;
- забота о сохранении многообразия культур, в условиях динамично развивающегося мира.

4. Наиболее значимыми критериями эффективности кросс-культурных коммуникаций могут служить:
- толерантность в отношении представителей других культур;
- сохранение самобытности носителей культуры;
- соблюдение прав и свобод субъектов кросс-культурной коммуникации;
- все ответы верны.

5. Межкультурная компетенция - это- способность к успешному двустороннему общению с людьми из других культур;
- патриотизм;
- система звуков и письменных знаков;
- комфортность

6. Этикет - это:
- свод правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения человека к людям;
- имидж сотрудника;
- принципы поведения в отдельной организации;
- культура предпринимательства.

7. Большая часть информации передается не посредством слов, а такими невербальными знаками коммуникации, как внешний вид, марка автомобиля, манера поведения и т.д. Это характерно для …
- низкоконтекстной культуры;
- среднеконтекстной культур;
- высококонтекстной культуры;
- безконтекстной культуры

8. К низкоконтекстным культурам не относится
- Скандинавия;
- Швейцария;
- Франция;
- Арабские страны

9. Сколько этапов выделяют в развитии кросс-культурного шока.
- 6 этапов;
- 3 этапа;
- 4 этапа;
- 2 этапа

10. В международном бизнесе продавец экспортер должен подстраиваться под культуру и традиции покупателя. Верно ли утверждение.
- верно;
- неверно;
- зависит от ситуации;
- зависит от степени желания достичь положительного результата сделки.

11. В международном бизнесе приезжающий в страну, не обязательно должен подстраиваться под местные условия и традиции. Верно ли утверждение.
- зависит от ситуации;
- неверно;
- верно;
- зависит от степени желания достичь положительного результата сделки.

12. Культурное измерение наций по Хофстеду это?
- совокупность показателей, определяющих культурные характеристики различных народов.
- академическая и прикладная наука о поведении и психических процессах.
- совокупность исследований культуры как структурной целостности, выявление закономерностей её развития.
- понятие, имеющее огромное количество значений в различных областях человеческой жизнедеятельности

13. Сколько параметров выделил Хофстеде?
- пять параметров;
- три параметра;
- два параметра;
- семь параметров.

14. Дистанция власти это?
- нацеленность на достижение результата любой ценой.

- восприятие власти, степень, с которой наделённые относительно меньшей властью члены общества, института или организации ожидают и допускают неравномерность распределения власти.
- тяготение к личностным целям, осознание себя как «я», защита частных интересов, связи между отдельными личностями, не обремененными сильными обязательствами действовать совместно (США).
- степень восприятия и реагирования на незнакомые ситуации

15. По теории Тромпенаарса, к представителям эмоциональных культур относятся.
- мексиканцы, голландцы, швейцарцы;
- французы;
- англичане и японцы;
- немцы.

16. В нейтральных культурах эмоции принято:
- открыто и естественно выражать;
- контролировать;
- игнорировать;
- скрывать.

17. Специальная культура предполагает
- жесткое разграничение публичного и приватного пространства личности ;
- увеличение своего публичного пространств;
- трудности с вступлением в контакт;
- охрану частной жизни.

18. На основании эмпирических исследований к странам с диффузной культурой относятся:
- Великобритания, США;
- Венесуэла, КНР, Испания;
- Швейцария;
- Россия.

19. Чтобы поддержать гармонию и не допустить утраты уважения, перед переговорами японцы традиционно проводят ритуал под названием мейши, это:
- обмен крепкими рукопожатиями;
- обмен визитными карточками;
- поклон в знак уважения;
- краткое, общее знакомство со всеми партнерами.

20. В деловом общении японских бизнесменов главную роль играет:
- совершение сделки;
- поиск новых связей и знакомств;
- установление взаимопонимания с партнерами;
- положение и статус партнера на рынке.

21. Что свойственно японской культуре?
- компромиссы;
- открытость;
- коллективность;
- многоречивость.

22. Деловое общение корейских бизнесменов отличает:
- четкость и напористость;
- решение сначала второстепенные, а потом уже главных задач;
- сдержанность и медленность;
- многословность, но недоверие.

23. В Китае установление взаимопонимания является важной частью всего переговорного процесса. Что для этого нужно?
- познакомиться со своими коллегами до начала переговоров;
- знакомиться с коллегами не обязательно;
- познакомиться с коллегами после переговоров;
- знакомиться по ходу переговоров.

24. В китайском деловом общении первый контакт не следует устанавливать:
- на торговой выставке;
- через знакомство при помощи посредника;
- при помощи торговой ассоциации;
- путем телефонных переговоров.

25. Кластеризацию стран (культур) создали:
- Ронен;
- Шенкар;
- все ответы верны;
- нет правильного ответа.

26. К какому из кластеров относится Турция?
- ближневосточный;
- дальневосточный;
- латиноамериканский;
- арабский.

27. К какому из трех видов культур относятся арабы:
- моноактивные;
- полиактивные;
- реактивные;
- нет правильного ответа.

28. Какая из стран не вошла в кластеризацию?
- Дания;
- Венесуела;
- Тайланд;
- Бразилия.

29. В какой из стран жест «О'кей» считается вульгарным:
- Франция;
- Германия;
- Бразилия;
- Япония.

30. В какой форме проходят деловые встречи во Франции?
- свободная дискуссия;
- по заранее составленной повестке;

- официальный прием;
- в форме совещания

31. Как и итальянцы, испанские бизнесмены во время переговоров часто полагаются на:
- быстрое мышление и спонтанность;
- подготовку;
- планирование;
- тщательную подготовку и планирование.

32. Когда на деловом обеде с французским бизнесменом можно переходить к обсуждению деловых вопросов?
- в начале обеда;
- в конце обеда;
- только когда принесут кофе или десерт;
- за бокалом вина.

33. На какое время не стоит в Испании назначать деловые переговоры?
- 8:30-12:30;
- 12:30-13:30;
- 16:30-18:30;
- 13:30-16-30.

34. Доверие в США основывается на:
- на дружбе;
- на связях;
- на деловом опыте и доброй воли;
- на знакомстве.

35. Какая должна быть работа для американца?
- скучная;
- интересная;
- обременительная;
- на которой можно заработать много денег.

36. Как в США общаются друг с другом?
- по имени и фамилии;
- по имени отчеству;
- только по фамилии;
- только по имени.

37. Ключевой момент всех сторон жизни Великобритании?
- юмор;
- вежливость;
- хладнокровие;
- учтивость.

38. Назовите типы кросс - культурных менеджеров:
- действительный менеджер интернационального уровня;
- экспатриат;
- эксперт в определенной профессиональной деятельности
- десантник «от случая к случаю»;- все ответы верны;
- нет правильного ответа.

39. Можно ли утверждать, что важнейшим элементом кросс-культурной технологии является использование Интернет-контактов:
- да, это утверждение верное;
- нет кросс-культурные технологии требуют непосредственных контактов людей;
- нет, кросс-культурные технологии требуют организации совместного обучения представителей различных культур;
- нет, кросс-культурные технологии исключают использование электронных контактов

40. Система методов воздействия руководителя на подчиненных. Один из важнейших факторов эффективной работы организации, полной реализации потенциальных возможностей людей и коллектива это...
- кросс-культурный менеджмент;
- кросс-культурный шок;
- стиль руководства;
- кросс-культурное поведение.

41 . Что из перечисленного не относится к стилям руководства?
- директивный стиль;
- демократический стиль;
- либеральный стиль;
- аналитический стиль.

42. Какой стиль характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия?
- директивный стиль;
- аналитический стиль;
- демократический стиль;
- либеральный стиль.

43. Какой стиль характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителем и заместителями, руководителем и подчиненными?
- аналитический стиль;
- демократический стиль;
- директивный стиль;
- либеральный стиль.

44. Какой стиль характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении коллективом?
- либеральный стиль;
- директивный стиль;
- демократический стиль;
- аналитический стиль.

45. В какой культуре предполагается, что дорога к прогрессу базируется на инициативе, творчестве, индивидуализме и равенстве:
- в японской;
- в западной;
- в американской;
- в русской.

46. В какой культуре мир рассматривается организованным единственно по вертикали,

строго иерархично, что определяется традиционной авторитарностью:
- в японской;
- в западной;
- в американской;
- в русской.

47. В какой культуре власть в большей степени ассоциируется с подчинением, покровительством, преданностью группе или фирме, часто своего рода «социальным принуждением»:
- в западной;
- в американской;
- в восточной;
- в южноамериканской.

48. На Ближнем Востоке компромисс:
- имеет негативное значение, это признак слабости, скомпроментированности участника деловых переговоров;
- демонстрирует моральность, доверие и честную игру;
- доказывает неумение вести деловые переговоры;
- является одной из основ ведения бизнеса.

49. Какая культура управления более всего близка к французской системе управления:
- либеральная;
- бюрократическая;
- авторитарная;
- демократическая.

50. Британские управляющие традиционно делают упор на:
- обучении персонала и вложении в НИОКР;
- навыке общения и опыте работы;
- опыте работе и прагматизме;
- навыке общения и прагматизме.

51. Самым важным фактором развития компании в Италии считается:
- фактор главенства прибыли;
- фактор главенства «семьи»;
- фактор главенства опыта;
- фактор главенства удовлетворения потребителей.

52. Решение ключевых проблем в шведской системе управления происходит путем:
- путем переговоров и взаимного приспособления;
- путем авторитарного управления;
- путем досконального исполнения предписанных правил;
- путем делегирования и распределения обязанностей с целью упрощения работы

53. Какой культуре управления характерна наименьшая «текучка кадров»:
- американской;
- европейской;
- японской;
- русской.

54. Американский стиль управления можно охарактеризовать как:

- «Каждый сам за себя»;
- «В моей компании я как в семье»;
- «Помогу коллеге при первой возможности»;
- «Меня не интересует дела компании, меня волнуют мои деньги».

55. Кросс-культурный тренинг - это.
- приобретение знаний путем чтения книг, просмотра фильмов;
- прослушивания академических курсов;
- метод активного развивающего обучения, в наибольшей степени соответствующий целям реального бизнеса;
- речевые обороты, в которых формальное значение слов не совпадает или противоречит реально вкладываемому смыслу;
- чувство смущения и отчуждения, часто испытываемое теми, кто неожиданно подвергается действию культуры и общества.

56. Кросс-культурное просвещение- это...
- метод активного развивающего обучения, в наибольшей степени соответствующий целям реального бизнеса;
- речевые обороты, в которых формальное значение слов не совпадает или противоречит реально вкладываемому смыслу;
- чувство смущения и отчуждения, часто испытываемое теми, кто неожиданно подвергается действию культуры и общества;
- приобретение знаний путем чтения книг, просмотра фильмов, прослушивания академических курсов.

2.3. Список вопросов к зачету

№ вопроса	Формулировка вопроса	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3
1.	Предмет кросс-культурного менеджмента. Краткая история возникновения.	ОПК-3.3; ПК-5.2
2.	Методы исследования.	ОПК-3.3; ПК-5.2
3.	Теории культуры.	ОПК-3.3; ПК-5.2
4.	Классификации деловых культур: Холл10. Классификации деловых культур: Льюис.	ОПК-3.3; ПК-5.2
5.	Структура национальной культуры.	ОПК-3.3; ПК-5.2
6.	Опасность стереотипизации проявлений национальной культуры.	ОПК-3.3; ПК-5.2
7.	Этическое кредо и правила кросс-культурного менеджмента.	ОПК-3.3; ПК-5.2
8.	Вербальные и невербальные коммуникации. Вербальные коммуникации и коммуникативный шум. Кодированные речевые коммуникации.	ОПК-3.3; ПК-5.2
9.	Типы невербальных коммуникаций. Паравербальные и невербальные коммуникации в национальных культурах.	ОПК-3.3; ПК-5.2
10.	Понятие кросс-культурного шока. Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения. Симптомы и причины кросс-культурного шока. Фазы и преодоление крос-культурного шока	ОПК-3.3; ПК-5.2

11.	Классификации деловых культур: Хофстеде.	ОПК-3.3; ПК-5.2
12.	Классификации деловых культур: Тромпенаарс.	ОПК-3.3; ПК-5.2
13.	Понятие о "переменных" национальной культуры. Дистанция власти: диапазон власти, иерархическая вертикаль.	ОПК-3.3; ПК-5.2
14.	Понятие о "переменных" национальной культуры. Уровень индивидуализма: корпоративная этика, мотивация к труду.	ОПК-3.3; ПК-5.2
15.	Понятие о "переменных" национальной культуры. Маскулинизм-женственность: стиль ведения бизнеса, поведение человека в группе.	ОПК-3.3; ПК-5.2
16.	Понятие о "переменных" национальной культуры. Избегание неопределенности: формализация процедур, число уровней управления.	ОПК-3.3; ПК-5.2
17.	Понятие о "переменных" национальной культуры. Универсализм-конкретность.	ОПК-3.3; ПК-5.2
18.	Понятие о "переменных" национальной культуры. Специализация-диффузность.	ОПК-3.3; ПК-5.2
19.	Эмоциональные и нейтральные культуры.	ОПК-3.3; ПК-5.2
20.	Культуры достижений и принадлежности к группе.	ОПК-3.3; ПК-5.2
21.	Личное пространство и проблемы коммуникации.	ОПК-3.3; ПК-5.2
22.	Теоретические модели управления (Фармера-Ричмена, Негандхи-Прасада)	ОПК-3.3; ПК-5.2
23.	Культура и стили руководства.	ОПК-3.3; ПК-5.2
24.	Значение труда в различных культурах. Факторы, определяющие отношение к труду в различных культурах (религия, география, история и др.).	ОПК-3.3; ПК-5.2
25.	Особенности подбора персонала, подготовки и переподготовки кадров в различных бизнес-культурах.	ОПК-3.3; ПК-5.2
26.	Значимые для работников факторы труда: статус, заработная плата, качество трудовой жизни, возможность повышения квалификации, уровень неопределенности, терпимость или склонность к риску, инициативность, потребность в социализации, работа в команде.	ОПК-3.3; ПК-5.2
27.	Применимость западных теорий мотивации в странах с неамерикано-европейскими культурными традициями.	ОПК-3.3; ПК-5.2
28.	Определение понятия «организационная культура». Функции организационной культуры	ОПК-3.3; ПК-5.2
29.	Национальные особенности организационной культуры. Средства и методы управления в различных культурах	ОПК-3.3; ПК-5.2
30.	Управление изменениями и их отличия в различных национальных бизнес-культурах.	ОПК-3.3; ПК-5.2
31.	Кросс-культурные особенности лидерства. Кросс-культурные аспекты маркетинга	ОПК-3.3; ПК-5.2

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

1. Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры СМК-П-02.01-04-21 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2021. – 15 с.

2. Рабочая программа дисциплины ФТД.02 «Кросс-культурный менеджмент» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленность «Производственный менеджмент» /разр. В.Н.Чекарь – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2026. – 38с.

3. Положение о фондах оценочных средств СМК-П-02.01-03-17 / разраб. С.К. Филатов. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2017. – 12с.

4. Положение о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в условиях усиления санитарно-эпидемиологических мероприятий. СМК-П-02.01-02-23 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2023. – 8 с.