

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Верисокин Александр Евгеньевич
Должность: И.о. декана факультета нефтегазовой инженерии
Дата подписания: 11.06.2024
Уникальный программный ключ:
fd7a4d68f83235300c43c0b6f10966ab195a1d88

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета нефтегазовой
инженерии, канд. техн. наук
Верисокин А.Е.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Кросс-культурный менеджмент»

Направление подготовки	21.04.02 Землеустройство и кадастры	
Направленность (профиль)	Городской кадастр	
Год начала обучения	2026	
Форма обучения	очная	заочная
Реализуется в семестре	2	4

Введение

1. Назначение: данный фонд оценочных средств предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по направлению подготовки 21.04.02 Землеустройство и кадастры, направленность (профиль) «Городской кадастр» по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент».

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Кросс-культурный менеджмент».

3. Разработчик Пономарева Е.А., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Вержбицкий В.В. – председатель УМК ФНГИ

Члены комиссии:

Белова А.В. – заведующая базовой кафедрой ведения ЕГРН

Полушковский Б.В. – доцент базовой кафедры ведения ЕГРН

Представитель организации-работодателя Веселов А.Н. – директор ООО «Шпаковский гипрозем».

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательным программам по всем специальностям и направлениям подготовки университетского профиля и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов. Экспертное заключение: ФОС соответствует требованиям.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенции(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия				
Результаты обучения по дисциплине: Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знание причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей. <i>Индикатор:</i> ИД-1. УК-5	Не применяет знания норм и принципов кросскультурного менеджмента, не умеет выстраивать межкультурное взаимодействие с учетом анализа многообразия	Основываясь на знаниях норм и принципов кросскультурного менеджмента, строит межкультурное взаимодействие с учетом анализа многообразия культур на минимальном уровне	Применяет знания норм и принципов кросскультурного менеджмента для построения межкультурное взаимодействие с учетом анализа многообразия культур на среднем уровне	Применяет знания норм и принципов кросскультурного менеджмента для построения межкультурное взаимодействие с учетом анализа многообразия культур на высоком уровне
Результаты обучения по дисциплине: Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач. <i>Индикатор:</i> ИД-2. УК-5	Не применяет знания о связи культурной среды и системы менеджмента умеет проводить типологию национальных деловых культур для учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Применяет знания о связи культурной среды и системы менеджмента умеет проводить типологию национальных деловых культур для учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия на минимальном уровне	Применяет знания связи культурной среды и системы менеджмента умеет проводить типологию национальных деловых культур для учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Применяет знания о связи культурной среды и системы менеджмента умеет проводить типологию национальных деловых культур для учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия в полном объеме

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.	а	Определите, к какому типу стран относятся перечисленные социальные характеристики: люди откровенно высказывают критические замечания своим коллегам; наем и продвижение по службе связаны только с достоинствами данной личности; управление ориентировано на личность, а не на группу; общество отличается высоким жизненным уровнем; средний класс составляет солидную прослойку; высокий уровень свободы печати. а) с высокой степенью индивидуализма; б) с высокой степенью коллективизма.	УК -5
2.	б	Определите, к какому типу стран относятся перечисленные социальные характеристики: акцент делается на соревновательность и высокие результаты; люди живут во имя работы; хороший руководитель должен сам решать все основные вопросы; основной метод разрешения конфликтов – силовой: а) с высокой степенью женственности, б) с высокой степенью мужественности.	УК -5
3.	б	По степени готовности следовать законам или находить основания для их нарушения Ф. Тромпенаарс разделил страны на две группы: а) полихромные и монохромные; б) культуры универсальных и конкретных истин; в) низкоконтекстуальные и высококонтекстуальные культуры	УК -5
4.	б	Какая модель организационной культуры, разработанная голландским ученым Ф.Тромпенаарсом, характеризуется следующими ценностями: иерархичная, ориентированная на личность, неформальная; стимулирование, как материальное, так и через одобрение руководителя, руководитель не столько менеджер, сколько лидер (по знаниям, опыту, связям, возрасту). а) «Инкубатор»; б) «Семья»; в) «Управляемая ракета»; г) «Эйфелева башня».	УК -5
5.	г	С помощью, какой функции коммуникаций осуществляется передача истинных или ложных сведений, играющая определенную роль в процессе принятия решения: а) мотивационной функции;	УК -5

		б) контрольной функции; в) экспрессивной функции; г) информативной функции.															
6.	a	Определите, к какому типу стран относятся перечисленные социальные характеристики: обществу присущи напряженность, пессимистические ожидания, беспокойство; люди испытывают потребность в четких правилах поведения и формализации отношений; люди склонны более полагаться на мнение экспертов, чем на здравый смысл; негативно-критическое восприятие власти; недоверие к молодежи; привязка карьеры к возрасту. а) высокая степень избегания неопределенности; б) низкая степень избегания неопределенности.	УК -5														
7.	.	Практическое задание Проанализируйте данные таблицы и сделайте вывод, о каких характеристиках культуры по Г.Хофстеде идет речь <table><tr><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>Члены общества принадлежат сложной семье/клану, которые заботятся о них</td><td>Причастность к организации основывается на рациональных мотивах</td></tr><tr><td>Имеет влияние коллективное сознание. Существует эмоциональная зависимость человека от организации и институтов</td><td>Люди откровенно высказывают критические замечания своим коллегам. Каждый имеет право на личную жизнь и собственное мнение</td></tr><tr><td>Продвижение по службе с учетом старшинства, стажа</td><td>Наем и продвижение по службе связаны только с достоинствами данной личности</td></tr><tr><td>Доверием пользуется коллективное принятие решений</td><td>Управление ориентировано на личность, а не на группу</td></tr><tr><td>Индивид получает от организации знания, порядок, обязанности и безопасность</td><td>Каждый ориентируется на личный успех и карьеру</td></tr><tr><td>Работники ожидают, что организация будет о них заботиться</td><td>Каждый член общества должен заботиться о себе и своей семье. Общество отличается высокий жизненный уровень</td></tr></table>	1	2	Члены общества принадлежат сложной семье/клану, которые заботятся о них	Причастность к организации основывается на рациональных мотивах	Имеет влияние коллективное сознание. Существует эмоциональная зависимость человека от организации и институтов	Люди откровенно высказывают критические замечания своим коллегам. Каждый имеет право на личную жизнь и собственное мнение	Продвижение по службе с учетом старшинства, стажа	Наем и продвижение по службе связаны только с достоинствами данной личности	Доверием пользуется коллективное принятие решений	Управление ориентировано на личность, а не на группу	Индивид получает от организации знания, порядок, обязанности и безопасность	Каждый ориентируется на личный успех и карьеру	Работники ожидают, что организация будет о них заботиться	Каждый член общества должен заботиться о себе и своей семье. Общество отличается высокий жизненный уровень	УК -5
1	2																
Члены общества принадлежат сложной семье/клану, которые заботятся о них	Причастность к организации основывается на рациональных мотивах																
Имеет влияние коллективное сознание. Существует эмоциональная зависимость человека от организации и институтов	Люди откровенно высказывают критические замечания своим коллегам. Каждый имеет право на личную жизнь и собственное мнение																
Продвижение по службе с учетом старшинства, стажа	Наем и продвижение по службе связаны только с достоинствами данной личности																
Доверием пользуется коллективное принятие решений	Управление ориентировано на личность, а не на группу																
Индивид получает от организации знания, порядок, обязанности и безопасность	Каждый ориентируется на личный успех и карьеру																
Работники ожидают, что организация будет о них заботиться	Каждый член общества должен заботиться о себе и своей семье. Общество отличается высокий жизненный уровень																
8.	a	Организации, находящиеся в странах с высоким показателем избегания	УК -5														

		неопределенности, обычно демонстрируют более структурированную деятельность, обладают большим количеством писанных правил, большим числом специалистов, чем в организациях, принадлежащих к культурам с низкими показателями избегания неопределенности. а)верно; б)неверно.					
9.	в	Как называется процесс придания мыслям или идеям отправителя форму пригодную для передачи и восприятия получателем в коммуникациях: а) процесс обратной связи; б) выбор канала передачи; в) кодирование; г) расшифровка	УК -5				
10.	в	Какая функция коммуникаций способствует эмоциональному выражению чувств, переживаний, отношения к происходящему и позволяет удовлетворять социальные потребности. а) мотивационная функция; б) контрольная функция; в) экспрессивная функция; г) информативная функция.	УК -5				
11.		Практическое задание. В таблице показана роль личных достижений и контекста в формировании статуса в некоторых странах. Проанализируйте данные таблицы и сделайте выводы о значении статуса в разных странах. Таблица – Роль личных достижений и контекста в формировании статуса, % <table><tr><td>США</td><td>Канада</td></tr><tr><td>55</td><td>53</td></tr></table>	США	Канада	55	53	УК -5
США	Канада						
55	53						
12.		Впишите пропущенные слова в нужном падеже. _____ коммуникационное взаимодействие между индивидами без использования слов (передача информации или влияние друг на друга через образы, интонации, жесты, мимику, пантомимику, изменение мизансцены общения), то есть без речевых и языковых средств, представленных в прямой или какой-либо знаковой форме.	УК -5				
13.	Кросскультурный шок	Впишите пропущенные слова в нужном падеже.	УК -5				

		_____ это состояние растерянности и беспомощности, вызванное потерей обычных ценностных ориентиров и неспособностью дать ответы на вопросы: где, когда и как поступать правильно	
14.		Вопросы для собеседования:	УК -5
15.		Сущность и значение кросс-культурного менеджмента	УК -5
16.		Предмет и методы исследования кросс-культурного менеджмента.	УК -5
17.		Основные эры развития международного бизнеса и кросс-культурного менеджмента.	УК -5
18.		Значение культуры в кросс-культурном менеджменте	УК -5
19.		Кросс-культурный шок	УК -5
20.		Способы преодоления кросс-культурного шока.	УК -5
21.		Подходы к классификации теории культуры.	УК -5
22.		Социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК -5
23.		Универсальный подход.	УК -5
24.		Системный подход	УК -5
25.		Ценностный подход.	УК -5
26.		Теория внутреннего содержания личности.	УК -5
27.		Модель П.Р. Харриса и Р.Т. Морана	УК -5
28.		Основные подсистемы	УК -5
29.		Исследования Э. Холла	УК -5
30.		Исследования Р.Льюиса	УК -5
31.		Исследования Г. Хофстеде	УК -5
32.		Измерение культуры Ф. Тромпенаарсом	УК -5
33.		Классификация моделей культур Ф. Тромпенаарса и Хэмпдона-Тернера	УК -5
34.		Сравнительный анализ американского, европейского и японского менеджмента	УК -5
35.		Понятие мотивации и ее роль	УК -5
36.		Влияние ряда факторов на мотивацию	УК -5
37.		Ценности работников разных наций.	УК -5
38.		Процесс коммуникации.	УК -5
39.		Виды коммуникаций	УК -5
40.		Особенности коммуникаций в системе кросс-культурного менеджмента.	УК -5
41.		Проблемы коммуникаций и их преодоление.	УК -5
42.		Способы разрешения конфликтных ситуаций.	УК -5

2. Описание шкалы оценивания

Рейтинговая система оценки не предусмотрена для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических заданий, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенции УК-5 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических заданий, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенции УК-5 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенции УК-5 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенции УК-5 не достигнуты.