

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Оботурова Наталья Павловна

Должность: Декан факультета пищевой инженерии и биотехнологий имени

академика А.Г. Храмцова

Дата подписания: 11.06.2026 15:53:44

Уникальный программный ключ:

f3ead44c4559c5505ef6904af77de79fa5835829

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение

высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета пищевой
инженерии и биотехнологий
имени академика А.Г. Храмцова

к.т.н., доцент
Оботурова Н. П.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Кросс-культурный менеджмент

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в семестре

27.04.01 Стандартизация и метрология

Цифровая метрология и управление качеством

2026

очная

1

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Цифровая метрология и управление качеством» по направлению подготовки 27.04.01 Стандартизация и метрология.

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

3. Разработчик Шацкая Е.Ю., доцент кафедры менеджмента

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Шевченко И.М., доцент, зав. кафедрой стандартизации, метрологии и управления качеством.

Члены комиссии:

Шипулин В.И., профессор кафедры стандартизации, метрологии и управления качеством.

Стаценко Е.Н., доцент кафедры пищевых технологий и инжиниринга.

Представитель организации-работодателя:

Свиридова Т.А., заместитель генерального директора ФБУ «Северо-Кавказский ЦСМ».

2. 5. Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Цифровая метрология и управление качеством» по направлению подготовки 27.04.01 Стандартизация и метрология.

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 компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворит ельно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворитель но) 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: основываясь на знаниях типологии национальных деловых культур, строит межкультурное взаимодействие с учетом учета интереса всех сторон Индикатор: ИУК-5.1	Не применяет знания типологий национальных деловых культур для построения межкультурных взаимодействий с учетом учета интереса всех сторон	Применяет на минимальном уровне знания типологий национальных деловых культур для построения межкультурных взаимодействий с учетом учета интереса всех сторон	Применяет знания типологий национальных деловых культур для построения межкультурных взаимодействий с учетом учета интереса всех сторон, но допускает ошибки	
Результаты обучения по дисциплине: основываясь на нормах и принципах кросс-культурного менеджмента, строит межкультурное взаимодействие с учетом анализа многообразия культур Индикатор: ИУК-5.2	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 межкультурного взаимодействия с учетом анализа многообразия культур на среднем уровне	Применяет знания норм и принципов кросскультурного менеджмента для построения межкультурного взаимодействия с учетом анализа многообразия культур на высоком уровне
Результаты обучения по дисциплине: основываясь на	Не применяет знания о связи культурной среды и системы	Применяет знания о связи культурной среды и системы	Применяет знания связи культурной среды и	Применяет знания о связи культурно

знаниях связи культурной среды и системы менеджмента, толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества, умеет проводить типологию национальных деловых культур, учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия Индикатор: ИУК-5.3	менеджмента умеет проводить типологию национальных деловых культур для учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	менеджмента умеет проводить типологию национальных деловых культур для учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия на минимальном уровне	системы менеджмента умеет проводить типологию национальных деловых культур для учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	й среды и системы менеджмента умеет проводить типологию национальных деловых культур для учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия в полном объеме
Компетенция: УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки				
Результаты обучения по дисциплине: Основываясь на теоретических знаниях способен выстраивать и реализовывать траекторию профессионального роста Индикатор: ИУК-6.2	Не имеет теоретических знаний, не способен выстраивать и реализовывать траекторию профессионального роста	Основываясь на теоретических знаниях способен выстраивать и реализовывать траекторию профессионального роста на минимальном уровне	Основываясь на теоретических знаниях способен выстраивать и реализовывать траекторию профессионального роста на среднем уровне	Основываясь на теоретических знаниях способен выстраивать и реализовывать траекторию профессионального роста в полном объеме

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Тестовые задания	
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.	а	Определите, к какому типу стран относятся перечисленные социальные характеристики: обществу присущи напряженность, пессимистические	УК -5

		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.															
6.	Голландский исследователь Г.Хофстеде выявил основные параметры деловой культуры. В данной таблице представлена характеристика критерия соотношение индивидуализма и коллективизма. Первая группа характеристик описывает страны с высокой степенью коллективизма, например, Япония. Под коллективизмом понимается такая система ценностей, в которой человек воспринимает себя прежде всего как часть группы, а затем как отдельная личность. Вторая группа характеристик описывает страны с высокой степенью индивидуализма, например, США, Германия, Австрия и др.	Практическое задание Проанализируйте данные таблицы и сделайте вывод, о каких характеристиках культуры по Г.Хофстеде идет речь <table><tr><th>1</th><th>2</th></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 отличает 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 отличает 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 отличает высокий жизненный уровень																
7.	Все деловые культуры мира условно делятся на две большие группы. В первой группе статус человека определяется на основе его личных качеств и поступков. Во второй группе	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, %	УК -5														

	определяется от многочисленных внешних факторов, зачастую не связанных с его поступками и поведением (происхождение, принадлежность к группе, образование, пол, возраст, религия и т.п.). В соответствии с классификацией Э.Холла в таблице представлены страны низкоконтекстуальные. Для них характерно: статус в обществе определяется по действиям, а не по контексту, праздность порицается, уважение вызывается способностями и трудолюбием, при подготовке к переговорам больше внимания уделяется сделке, а не личности партнера, ценится время, предпочитают в общении прямоту, наем и продвижение по службе связаны только с достоинствами данной личности и др.	США	Канада	
		55	53	
8.	Кросскультурный шок	Впишите пропущенные слова в нужном падеже. _____ это состояние растерянности и беспомощности, вызванное потерей обычных ценностных ориентиров и неспособностью дать ответы на вопросы: где, когда и как поступать правильно		УК -5
9.		Вопросы для собеседования:		УК -5
10.		Сущность и значение кросс-культурного менеджмента		УК -5
11.		Предмет и методы исследования кросс-культурного менеджмента.		УК -5
12.		Основные эры развития международного бизнеса и кросс-культурного менеджмента.		УК -5
13.		Значение культуры в кросс-культурном менеджменте		УК -5

14.		Кросс-культурный шок	УК -5
15.		Способы преодоления кросс-культурного шока.	УК -5
16.		Подходы к классификации теории культуры.	УК -5
17.		Социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК -5
18.		Универсальный подход.	УК -5
19.		Системный подход	УК -5
20.		Ценностный подход.	УК -5
21.		Теория внутреннего содержания личности.	УК -5
22.		Модель П.Р. Харриса и Р.Т. Морана	УК -5
23.		Основные подсистемы	УК -5
24.		Исследования Э. Холла	УК -5
25.		Исследования Р.Льюиса	УК -5
26.		Исследования Г. Хофстеде	УК -5
27.		Измерение культуры Ф. Тромпенаарсом	УК -5
28.		Классификация моделей культур Ф. Тромпенаарса и Хэмпдона-Тернера	УК -5
29.		Сравнительный анализ американского, европейского и японского менеджмента	УК -5
30.		Тестовые задания	
31.	г	С помощью, какой функции коммуникаций осуществляется передача истинных или ложных сведений, играющая определенную роль в процессе принятия решения: а) мотивационной функции; б) контрольной функции; в) экспрессивной функции; г) информативной функции.	УК -6
32.	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 -6
33.	в	Какая функция коммуникаций способствует эмоциональному выражению чувств, переживаний, отношения к происходящему и позволяет удовлетворять социальные потребности. а) мотивационная функция; б) контрольная функция;	УК -6

		в) экспрессивная функция; г) информативная функция.	
34.	Невербальные коммуникации	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 -6
35.	а	Организации, находящиеся в странах с высоким показателем избегания 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.	УК -6
36.		Вопросы для собеседования:	
37.		Понятие мотивации и ее роль	УК -6
38.		Влияние ряда факторов на мотивацию	УК -6
39.		Ценности работников разных наций.	УК -6
40.		Процесс коммуникации.	УК -6
41.		Виды коммуникаций	УК -6
42.		Особенности коммуникаций в системе кросс-культурного менеджмента.	УК -6
43.		Проблемы коммуникаций и их преодоление.	УК -6
44.		Способы разрешения конфликтных ситуаций.	УК -6

2. Описание шкалы оценивания

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры.

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, УК-6 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, УК-6 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, УК-6 не достигнуты.

Для получения зачета необходимо пройти мероприятия текущего контроля успеваемости в семестре на оценку не ниже «удовлетворительно».