

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Исакович

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 18.06.2026 09:37:40

Уникальный программный ключ:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d25a8

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Директор института
экономики и управления,
доктор экономических
наук, профессор
Ушвицкий Л.И.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Кросскультурный менеджмент»**

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Управление бизнесом
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2026
Реализуется в семестре	5

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Кросскультурный менеджмент» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Кросскультурный менеджмент»

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

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куш Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Воронцова Г.В. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры менеджмента

Представитель организации-работодателя: Директор ООО «Регион-ресурс» Даренская Евгения Николаевна

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Кросскультурный менеджмент» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

«19 » мая 2026 г.

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 компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: ПК-1 Способен применять различные подходы к организации и проведению сбора и анализа информации с использованием цифровых технологий для обеспечения эффективных управленческих решений				
Результаты обучения по дисциплине: Используя знания и понимание связи культурной среды и системы менеджмента, демонстрирует способности анализировать и учитывать разнообразие культур с использованием цифровых технологий для обеспечения эффективных управленческих решений Индикатор: ИД-1 ПК-1	Не использует знания и понимание связи культурной среды и системы менеджмента, демонстрирует способности анализировать и учитывать разнообразие культур с использованием цифровых технологий для обеспечения эффективных управленческих решений	Использует знания и понимание связи культурной среды и системы менеджмента, демонстрирует способности анализировать и учитывать разнообразие культур с использованием цифровых технологий для обеспечения эффективных управленческих решений в избранной сфере профессиональной деятельности на минимальном уровне	Использует знания и понимание связи культурной среды и системы менеджмента, демонстрирует способности анализировать и учитывать разнообразие культур с использованием цифровых технологий для обеспечения эффективных управленческих решений на среднем уровне	Использует знания и понимание связи культурной среды и системы менеджмента, демонстрирует способности анализировать и учитывать разнообразие культур с использованием цифровых технологий для обеспечения эффективных управленческих решений в полном объеме
Компетенция: ПК-2 Способен принимать организационно-управленческие решения по управлению бизнес-процессами организации				
Результаты обучения по дисциплине: Основываясь на знаниях об особенностях поведения субъектов в процессе межкультурного взаимодействия, способен критически оценивать кросскультурные коммуникационные барьеры и предлагать способы их преодоления Индикатор: ИД-2 ПК-2	Основываясь на знаниях об особенностях поведения субъектов в процессе межкультурного взаимодействия, не способен критически оценивать кросскультурные коммуникационные барьеры и предлагать способы их преодоления	Основываясь на знаниях об особенностях поведения субъектов в процессе межкультурного взаимодействия, способен критически оценивать кросскультурные коммуникационные барьеры и предлагать способы их преодоления на минимальном уровне	Основываясь на знаниях об особенностях поведения субъектов в процессе межкультурного взаимодействия, способен критически оценивать кросскультурные коммуникационные барьеры и предлагать способы их преодоления на среднем уровне	Основываясь на знаниях об особенностях поведения субъектов в процессе межкультурного взаимодействия, способен критически оценивать кросскультурные коммуникационные барьеры и предлагать способы их преодоления 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 отличает высокий жизненный уровень; средний класс составляет солидную прослойку; высокий уровень свободы печати. а) с высокой степенью индивидуализма; б) с высокой степенью коллективизма.	ПК-1
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.	ПК-1
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	ПК-1
4.	б	Какая модель организационной культуры,	ПК-1

		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».	
5.	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.	ПК-1
6.	а	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.	ПК-1
7.	Голландский исследователь Г.Хофстеде выявил основные параметры деловой культуры.	Практическое задание Проанализируйте данные таблицы и сделайте вывод, о каких характеристиках культуры по Г.Хофстеде идет речь	ПК-1

	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.	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 высоким жизненный уровень	
8.	Кросскультурный шок	_____ это состояние растерянности и беспомощности, вызванное потерей обычных ценностных ориентиров и неспособностью дать ответы на вопросы: где, когда и как поступать правильно		ПК-1
9.	а	Организации, находящиеся в странах с высоким показателем избегания неопределенности, обычно демонстрируют более структурированную		ПК-2

		деятельность, обладают большим количеством писанных правил, большим числом специалистов, чем в организациях, принадлежащих к культурам с низкими показателями избегания неопределенности. а)верно; б)неверно.					
10.	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	ПК-2				
11.	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 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	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	ПК-2
США	Канада						
55	53						

	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.		
12.	Невербальные коммуникации	_____ 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.	ПК-2
13.		Сущность, значение и методы исследования межкультурных взаимодействий в международном бизнес-менеджменте.	ПК-1
14.		Основные эры развития международного бизнеса	ПК-1
15.		Кросскультурный шок: причины возникновения и основные характеристики	ПК-1
16.		Симптомы и фазы кросскультурного шока.	ПК-1
17.		Способы преодоления кросскультурного шока	ПК-1
18.		Роль параметра «индивидуализм-коллективизм» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.	ПК-1
19.		Роль параметра «избегание неопределенности» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.	ПК-1
20.		Роль параметра «дистанция власти» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.	ПК-1
21.		Роль параметра «мужественность-женственность» в соответствии с исследованием Г.Ховстеде с точки зрения современного менеджмента.	ПК-1

22.		Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация	ПК-1
23.		Теория базовых и инструментальных ценностей Дж.Рокича.	ПК-1
24.		Институциональный подход в кросскультурном менеджменте	ПК-1
25.		Кросскультурный менеджмент: концепция культуры, культурные слои и стереотипы	ПК-2
26.		Значение культуры в международном бизнесе	ПК-1
27.		Подходы к классификации теории культуры	ПК-1
28.		Классификация деловых культур по Р.Льюису.	ПК-1
29.		Системный подход к культуре	ПК-1
30.		Ценностный подход к изучению культуры	ПК-1
31.		Универсальный подход к изучению культур	ПК-1
32.		Характеристика процесса глобализации	ПК-1
33.		Роль менеджеров в японской системе управления	ПК-1
34.		Сравнительный анализ американского, европейского и японского менеджмента.	ПК-1
35.		Ценности работников разных наций.	ПК-1
36.		Исследования Герта Хофстеде и их значения в кросскультурном менеджменте	ПК-1
37.		Группировка стран Европы по культурным параметрам: страновые кластеры.	ПК-1
38.		Особенности кросскультурных коммуникаций	ПК-2
39.		Управление кросс-культурной коммуникацией	ПК-2
40.		Коммуникация: языковые барьеры и невербальная коммуникация	ПК-2
41.		Характеристики культур низкого и высокого контекста.	ПК-2
42.		Управление мотивацией в кросскультурном менеджменте	ПК-2
43.		Исследования Эдварда Холла и их значение в кросскультурном менеджменте.	ПК-2

44.		Влияние культурно-странового контекста на мотивационные изменения	ПК-2
45.		Проблемы кросскультурных коммуникаций и их преодоление	ПК-2

2. Описание шкалы оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Кросскультурный менеджмент», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций ПК-1, ПК-2, оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

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 задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-1, ПК-2 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 задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-1, ПК-2 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 и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-1, ПК-2 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 компетенций ПК-1, ПК-2 не достигнуты.