

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Самарский государственный технический университет»  
Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего  
образования «Самарский государственный технический университет»  
в г. Белебее Республики Башкортостан



УТВЕРЖДАЮ  
Директор филиала ФГБОУ ВО «СамГТУ»  
в г. Белебее Республики Башкортостан

  
Л.М. Инаходова  
«20» 06 2019 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Б1.В.02.ДВ.04.02 Кросс-культурный менеджмент

Направление подготовки (специальность)	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Заочная
Выпускающая кафедра	Строительство
Кафедра-разработчик	Строительство

Курс	Час. /з.е.	Лекции, час.	Лаб.раб, час.	Практ. зан., час.	КСР	СРС	Контроль	Форма контроля
3	144/4	4	-	6	4	121	9	Экзамен
<b>Итого</b>	144/4	4	-	6	4	121	9	Экзамен

Рабочая программа дисциплины (РПД) разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профилю подготовки «Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.01.2016 № 7 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

д.э.н., профессор

(должность, степень, ученое звание)



(подпись)

Л.А. Ильина

(Ф.И.О.)

РПД рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Строительство

« 20 » 06 2019 г., протокол № 11.

Заведующий кафедрой



(подпись)

М.Е. Сапарёв

(Ф.И.О.)

Руководитель образовательной программы



(подпись)

О.В. Валеева

(Ф.И.О.)

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы .....	5
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся .....	6
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий .....	6
4.1. Содержание лекционных занятий .....	6
4.2. Содержание практических занятий .....	8
4.3. Содержание самостоятельной работы .....	9
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) .....	10
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) .....	10
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля) .....	10
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля) .....	10
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) .....	10
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем .....	12
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) .....	12
Дополнения и изменения к рабочей программе дисциплины (модуля) .....	13
Фонд оценочных средств .....	14
1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. ....	15
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания. ....	15
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы .....	16
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций. ....	19
Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) .....	20

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),  
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Таблица 1

№ п/п	Планируемые результаты освоения (код и наименование компетенции)	Планируемые результаты обучения (знания, умения, навыки)
<b>Общекультурные</b>		
1	ОК-5 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p><b>Знать:</b> З 1(ОК-5) –I принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов</p> <p><b>Уметь:</b> У 1(ОК-5) –I работать в коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности</p> <p><b>Владеть:</b> В 1(ОК-5) –I приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности</p>
<b>Профессиональные</b>		
2.	ПК-2 Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<p><b>Знать:</b> З 1(ПК-2) –I современные технологии управления персоналом, концепции построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, включая нематериальные виды и формы мотивации</p> <p>З 3(ПК-2) –I закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого уровня в трудовом коллективе</p> <p>З 4(ПК-2) –I методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций при проектировании организационных коммуникаций</p> <p><b>Уметь:</b> У 1(ПК-2) –I работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством, моделировать поведение персонала</p> <p>У 3(ПК-2) –I обеспечивать единоначалие и коллегиальность в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива</p> <p>У 6(ПК-2) –I согласовывать мероприятия адаптации и стажировки персонала с возможностями технологического процесса, внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру, воспитания персонала в соответствие с корпоративными ценностями предприятия</p> <p><b>Владеть:</b> В 1(ПК-2) –I методами управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой</p> <p>В 2(ПК-2) –I навыками определения и анализа внутренних коммуникаций персонала, методами решения кадровых проблем и трудовых конфликтов</p>
3	ПК-12 Умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора	<p><b>Знать:</b> З 1(ПК-12) –I методы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов</p>

	необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)	<b>Уметь:</b> У 1(ПК-12) –I использовать системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления) <b>Владеть:</b> В 1(ПК-12) –I навыками организации и поддержания связи с деловыми партнерами
--	---	--

## 2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кросс-культурный менеджмент» относится к дисциплинам вариативной части блока Б1.В.02 учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профилю подготовки «Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса».

В таблице 2 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП.

Таблица 2

№ п/п	Код и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
<b>Общекультурные</b>			
1	ОК-5 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Правоведение. Психология социальных коммуникаций. Социология. Управленческие компетенции. Учебная практика: практика по получению первичных умений и навыков.	Управленческие компетенции. Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности. Производственная практика: преддипломная практика.
<b>Профессиональные</b>			
2	ПК-2 Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Управленческие компетенции. Деловая коммуникация. Деловая риторика. Психология общения	Управленческие компетенции. Деловая коммуникация. Деловая риторика. Психология общения
3	ПК-12 Умение 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)	Управленческие компетенции	Управленческие компетенции. Практико-ориентированный проект. Учебная практика: проектная практика. Производственная практика: преддипломная практика. квалификационной работы.

**3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Таблица 3

Вид учебной работы	Всего часов	Курс 3
<b>Аудиторная контактная работа (всего)*</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
в том числе:	4	4
лекционные занятия (ЛЗ)*		
практические занятия (ПЗ)*	6	6
<b>Внеаудиторная контактная работа: КСР</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>121</b>	<b>121</b>
в том числе:	60	60
подготовка к практическому занятию		
самостоятельное изучение материала	20	20
подготовка к экзамену	41	41
<b>Контроль</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<b>ИТОГО: час.</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
<b>ИТОГО: з.е.</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

**4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

Таблица 4

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы					
		ЛЗ	ПЗ	КСР	СРС	Контроль	Всего часов
<b>1</b>	Кросс-культурный менеджмент: предмет, история и методы	1	2	-	20	-	23
<b>2</b>	Кросс-культурные проблемы международного менеджмента	1	2	-	30	-	33
<b>3</b>	Кросс-культурные коммуникации	2	2		30		34
<b>1-3</b>	Контактная внеаудиторная работа.	-	-	4	-	-	4
<b>1-3</b>	Подготовка к экзамену.	-	-	-	41	9	50
<b>Итого:</b>		<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>121</b>	<b>9</b>	<b>144</b>

**4.1. Содержание лекционных занятий**

Таблица 5

№ ЛЗ	№ раздела	Тема лекционных занятий и перечень дидактических единиц	Количество часов*
		<b>3 курс</b>	
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики.</b> Кросс-культурный менеджмент как отрасль знания и особый вид деятельности. Предмет кросс-культурного менеджмента. История возникновения кросс-культурного менеджмента. <b>Тема 1.2. Определение понятия культуры.</b> Определения культуры.	<b>2</b>

		<p>Структура культуры. Роль языка в культуре. Вербальные и невербальные коммуникации Функции культуры. <b>Тема 1.3. Различные подходы к исследованию феномена культуры.</b> Философский подход к культуре. Культурантропологический подход. Социологический подход. Семиотический подход Социально-психологический подход.</p>	
	2	<p><b>Тема 2.1. Роль национальной культуры в международном бизнесе.</b> Определение культуры применительно к кросс-культурному менеджменту. Понятия национального менталитета и национального характера. Влияние национальной культуры на экономическое поведение менеджеров и предпринимателей. <b>Тема 2.2. Отношения между людьми в различных культурах.</b> Культуры, ориентированные на статус или достижения. Высокий или низкий контекст. Эмоциональные и нейтральные культуры. Личность и цель. Конкретные и универсальные культуры <b>Тема 2.3. Типичные ошибки с представителями разных культур и причины кросс-культурного шока.</b> Причины нарушения кросс-культурных коммуникаций. Проблема (ловушка) восприятия. Проблема стереотипов. Восприятие культуры членами общества: этноцентризм, релятивизм Особенности кросс-культурных коммуникаций. Вербалика. Особенности кросс-культурных коммуникаций. Паравербалика и невербалика. Кросс-культурный шок (самостоятельное изучение). <b>Тема 2.4. Обзор важнейших параметров культуры.</b> Время и пространство. Векторное и спиральное восприятие времени в различных культурах. Культуры с моноактивным, полиактивным и реактивным отношением ко времени. Отношение к природе <b>Тема 2.5. Отношения между людьми в различных культурах.</b> Культуры, ориентированные на статус или достижения. Высокий и низкий контекст. Эмоциональные и нейтральные культуры. Личность и цель Конкретные и универсальные культуры. <b>Тема 2.6. Специфика менеджмента в различных культурах. Модели кросс-культурного поведения в бизнесе и типы национальных деловых культур.</b> Теории немецкого менеджмента. Теории американского менеджмента. Практика американского менеджмента Практика японского менеджмента. Особенности российского менеджмента и деловой культуры.</p>	
2	3	<p><b>Тема 3.1. Управление персоналом в международных компаниях.</b> Характеристика процесса введения новых сотрудников в международную компанию. Основные подходы к процессу подбора и отбора персонала в транснациональных компаниях. Проблемы тестирования персонала транснациональных компаний Мотивация персонала в международных компаниях. Материальное и нематериальное стимулирование. Модели мотивации, основанные на потребностях, в разных</p>	2

		<p>культурах. Обучение и развитие персонала международных компаний <b>Тема 3.2. Российские поведенческие стереотипы на шкале ценностей.</b> Азиатский вектор «золотой середины». Низкий и высокий контекст. Нейтральность и эмоциональность. Индивидуализм и коллективизм. Мужественность и женственность. Достижения и статус. Универсальность и конкретность. <b>Тема 3.3. Воздействие национальной культуры на систему управления.</b> Влияние национальных культурных особенностей на модели управления компаниями. Понятие корпоративной культуры. Модели корпоративных культур по Т. Дилу и а. Кеннеди Модели корпоративных культур по Дж. Зонненфельду Профили корпоративной культуры по К. Камерону и Р. Куинну Модели организационной культуры Г. Хофстеде. Российская модель управления организацией.</p>	
<b>Итого за курс:</b>			<b>4</b>
<b>Итого:</b>			<b>4</b>

#### 4.2. Содержание практических занятий

Таблица 6

№ ПЗ	№ раздела	Тема практического (семинарского) занятия и перечень дидактических единиц	Количество часов*
<b>3 курс</b>			
1	1	<p><b>Тема 1.1. Кросс-культурный менеджмент в условиях глобализации мировой экономики.</b> Кросс-культурный менеджмент как отрасль знания и особый вид деятельности. Предмет кросс-культурного менеджмента. История возникновения кросс-культурного менеджмента. <b>Тема 1.2. Определение понятия культуры.</b> Определения культуры. Структура культуры. Роль языка в культуре. Вербальные и невербальные коммуникации. Функции культуры. <b>Тема 1.3. Различные подходы к исследованию феномена культуры.</b> Философский подход к культуре. Культурантропологический подход. Социологический подход. Семиотический подход. Социально-психологический подход</p>	2
2	2	<p><b>Тема 2.1. Роль национальной культуры в международном бизнесе.</b> Определение культуры применительно к кросс-культурному менеджменту. Понятия национального менталитета и национального характера. Влияние национальной культуры на экономическое поведение менеджеров и предпринимателей. <b>Тема 2.2. Отношения между людьми в различных культурах.</b> Культуры, ориентированные на статус или достижения. Высокий или низкий контекст. Эмоциональные и нейтральные культуры. Личность и цель. Конкретные и универсальные культуры. <b>Тема 2.3. Типичные ошибки с представителями разных культур и причины кросс-культурного шока.</b> Причины нарушения кросс-культурных коммуникаций. Проблема (ловушка) восприятия. Проблема стереотипов. Восприятие культуры членами общества: этноцентризм, релятивизм. <b>Тема 2.4. Типичные ошибки с представителями разных культур и причины кросс-культурного шока.</b> Особенности кросс-культурных коммуникаций. Вербалика. Особенности кросс-культурных коммуникаций. Паравербалика и невербалика. Кросс-культурный шок. <b>Тема 2.5. Обзор важнейших параметров культуры.</b> Время и пространство. Векторное и спиральное восприятие времени в различных культурах. Культуры с моноактивным, полиактивным и реактивным отношением ко времени. Отношение к природе. <b>Тема 2.6. Отношения между людьми в различных культурах.</b> Культуры, ориентированные на статус или достижения. Высокий и</p>	2

		низкий контекст. Эмоциональные и нейтральные культуры. Личность и цель. Конкретные и универсальные культуры. <b>Тема 2.7. Специфика менеджмента в различных культурах. Модели кросс-культурного поведения в бизнесе и типы национальных деловых культур.</b> Теории немецкого менеджмента. Теории американского менеджмента. Практика американского менеджмента. Практика японского менеджмента. Особенности российского менеджмента и деловой культуры	
3	3	<b>Тема 3.1. Управление персоналом в международных компаниях.</b> Характеристика процесса введения новых сотрудников в международную компанию. Основные подходы к процессу подбора и отбора персонала в транснациональных компаниях. Проблемы тестирования персонала транснациональных компаний. <b>Тема 3.2. Управление персоналом в международных компаниях.</b> Мотивация персонала в международных компаниях. Материальное и нематериальное стимулирование. Модели мотивации, основанные на потребностях, в разных культурах. Обучение и развитие персонала международных компаний. <b>Тема 3.3. Модели анализа культуры.</b> Модель культуры Ф. Тромпенаарса. Концепция К. Клакхона. Модель культуры Г. Хофстеде. <b>Тема 3.4. Российские поведенческие стереотипы на шкале ценностей.</b> Азиатский вектор «золотой середины». Низкий и высокий контекст. Нейтральность и эмоциональность. Индивидуализм и коллективизм. <b>Тема 3.5. Российские поведенческие стереотипы на шкале ценностей.</b> Мужественность и женственность. Достижения и статус. Универсальность и конкретность. <b>Тема 3.6. Воздействие национальной культуры на систему управления.</b> Влияние национальных культурных особенностей на модели управления компаниями. Понятие корпоративной культуры. Модели корпоративных культур по Т. Дилу и а. Кеннеди.	2
<b>Итого за курс:</b>			<b>6</b>
<b>Итого:</b>			<b>6</b>

#### 4.3. Содержание самостоятельной работы

Таблица 7

№ раздела	Вид самостоятельной работы и перечень дидактических единиц (рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
<b>3 курс</b>		
1	<b>Подготовка к практическим занятиям</b> Изучение сущности и задач кросс-культурного менеджмента; изучение взаимосвязи национальной модели менеджмента и кросс-культурного менеджмента. Изучение понятия и сущности деятельности менеджера при ведении зарубежных операций, особенности глобального (международного) менеджмента. Исследование общего понятия культуры, исследование вопросов влияния глобализации на национальные и деловые культуры. Изучение основных проявлений глобализации и ее влияния на национальную культуру - изучение некоторых теорий культуры ( Хофстеде, Тромпенаарс, Льюис и других) и культурных переменных ( факторов), влияющих на национальную и деловую культуру.	14
	<b>Самостоятельное изучение вопросов раздела</b>	6
2	<b>Подготовка к практическим занятиям</b> Изучение национальных стилей ( моделей) менеджмента. Исследование национальных стереотипов поведения в международном менеджменте, изучение функций принятия решений менеджера при ведении международных операций, учет национальных стереотипов и стилей менеджмента в деятельности международного менеджера. Характеристика процесса введения новых сотрудников в международную компанию. Основные подходы к процессу подбора и отбора персонала в транснациональных компаниях. Проблемы тестирования персонала транснациональных компаний.	22

	<b>Самостоятельное изучение вопросов раздела</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>Подготовка к практическим занятиям</b>	<b>24</b>
	Изучение конфликтных ситуаций и способов их разрешения при коммуникациях с представителями иных национальных и деловых культур; изучение подходов и методов адаптации к локальной национальной культуре; исследование теории конфликтов и способов их разрешения при кросс-культурном менеджменте; изучение методов коммуникаций, процессов принятия решений при ведении бизнеса с представителями разных национальных культур; изучение конфликтов и способов их разрешения; изучение особенностей переговорного процесса с учетом национальных особенностей представителей разных стран.	
	<b>Самостоятельное изучение вопросов раздела</b>	<b>6</b>
<b>1-3</b>	<b>Подготовка к экзамену</b>	<b>41</b>
<b>Итого за курс:</b>		<b>121</b>
<b>Итого:</b>		<b>121</b>

**5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

Таблица 8

<b>№ п/п</b>	<b>Автор(ы), наименование, место, год издания (если есть, указать «гриф»)</b>	<b>Ресурс НТБ СамГТУ</b>
1	Холден Найджел Дж Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента: учебное пособие / Холден Найджел Дж., ЮНИТИ-ДАНА, пер. Еремин Б.Л.: 2017.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  81604">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  81604</a>	elib.samgtu.ru

**6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

Фонд оценочных средств представлен в Приложении 1.

**7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

Таблица 9

<b>№ п/п</b>	<b>Автор(ы), наименование, место, год издания (если есть, указать «гриф»)</b>	<b>Ресурс НТБ СамГТУ</b>
<b>Основная литература</b>		
1	Кепплъ О.И. Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие / Кепплъ О.И., Ай Пи Эр Медиа: 2018.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  70266">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  70266</a>	elib.samgtu.ru
2	Евсеева О.А., Евсеева С.А. Международный менеджмент: учебное пособие / Евсеева О.А., Евсеева С.А., Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого: 2019.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  83323">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  83323</a>	elib.samgtu.ru
<b>Дополнительная литература</b>		
1	Запорожец Д.В., Назаренко А.В., Кенина Д.С., Звягинцева О.С., Бабкина О.Н., Исаенко А.П. Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие / Запорожец Д.В., Назаренко А.В., Кенина Д.С., Звягинцева О.С., Бабкина О.Н., Исаенко А.П., Ставропольский государственный аграрный университет: 2018.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  92982">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  92982</a>	elib.samgtu.ru

**8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru/>).
2. Электронно-библиотечная система СамГТУ (<https://elib.samgtu.ru/>)

**9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

1. Методические указания при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции для того, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут подняты в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т. е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплён в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т. п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

## **2. Методические указания при подготовке и работе на практическом занятии**

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, расчетные формулы, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

## **3. Методические указания по самостоятельной работе**

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала.

Самостоятельная работа реализуется:

- - непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- - на лекциях, практических занятиях;
- - в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- - на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т. д.;
- - в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

## 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной информационной образовательной среды университета.

Таблица 10

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Reader	Adobe Systems Incorporated	свободно распространяемое
2	Текстовый редактор LibreOffice Writer v.6	LibreOffice под лицензией GNU LGPL	лицензионное
3	Средство создания и демонстрации презентаций LibreOffice Impress	LibreOffice под лицензией GNU LGPL	лицензионное
4	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	ООО Региональный Информационный Центр Общероссийской Сети Распространения Правовой Информации КонсультантПлюс	свободно распространяемое

## 11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

### 1. Лекционные занятия.

Аудитории для лекционных занятий укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер / ноутбук), учебно-наглядные, учебно-методические пособия, тематические иллюстрации.

### 2. Практические занятия.

Аудитории для практических занятий укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

### 3. Самостоятельная работа.

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде СамГТУ:

- библиотека филиала (ауд.9);
- компьютерные классы (ауд.6).

УТВЕРЖДАЮ  
Директор филиала ФГБОУ ВО «СамГТУ»  
в г. Белебее Республики Башкортостан

\_\_\_\_\_ Л.М. Инаходова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**Дополнения и изменения к рабочей программе дисциплины (модуля)  
Б1.В.02.ДВ.04.02 Кросс-культурный менеджмент**

по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профилю подготовки «Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса»  
на 20\_\_/20\_\_ уч.г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

- 1) .....
- 2) .....

Разработчик дополнений и изменений:

\_\_\_\_\_ (должность, степень, ученое звание) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (ФИО)

Дополнения и изменения рассмотрены и одобрены на заседании кафедры  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (ФИО)

**Фонд оценочных средств  
для промежуточной аттестации обучающихся**

по дисциплине (модулю) **Б1.В.02.ДВ.04.02 Кросс-культурный менеджмент**

---

<b>Направление подготовки (специальность)</b>	<b>38.03.02 Менеджмент</b>
<b>Направленность (профиль)</b>	<b>Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса</b>
<b>Квалификация</b>	<b>Бакалавр</b>
<b>Форма обучения</b>	<b>Заочная</b>
<b>Выпускающая кафедра</b>	<b>Строительство</b>
<b>Кафедра-разработчик</b>	<b>Строительство</b>

**Белебей 2019**

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Оценочные средства разработаны для оценки общекультурных (ОК-5) и профессиональных (ПК-2, ПК-12) компетенций.

Компетенции и планируемые результаты обучения (дескрипторы): знания - З, умения - У, владения - В, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы (ОПОП), представлены в разделе 1 Рабочей программы дисциплины (таблица 1) в соответствии с матрицей компетенций и картами компетенций ОП (Приложения 1 к ОП).

Основными этапами формирования указанной компетенции в рамках дисциплины выступает последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий.

### Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»

Таблица 1

№ п/п	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения (дескрипторы)	Оценочные средства
1	2	3	4
1	Раздел 1 Кросс-культурный менеджмент: предмет, история и методы	З 1(ОК-5)-I, У 1(ОК-5)-I, В 1(ОК-5)-I. З 1(ПК-2)-I, З 3(ПК-2)-I, З 4(ПК-2)-I, У 1(ПК-2)-I, У 3(ПК-2)-I, У 6(ПК-2)-I, В 1(ПК-2)-I, В 2(ПК-2)-I. З 1(ПК-12)-I, У 1(ПК-12)-I, В 1(ПК-12)-I.	Вопросы к устному опросу
2	Раздел 2 Кросс-культурные проблемы международного менеджмента	З 1(ОК-5)-I, У 1(ОК-5)-I, В 1(ОК-5)-I. З 1(ПК-2)-I, З 3(ПК-2)-I, З 4(ПК-2)-I, У 1(ПК-2)-I, У 3(ПК-2)-I, У 6(ПК-2)-I, В 1(ПК-2)-I, В 2(ПК-2)-I. З 1(ПК-12)-I, У 1(ПК-12)-I, В 1(ПК-12)-I.	Вопросы к устному опросу
3	Раздел 3 Кросс-культурные коммуникации	З 1(ОК-5)-I, У 1(ОК-5)-I, В 1(ОК-5)-I. З 1(ПК-2)-I, З 3(ПК-2)-I, З 4(ПК-2)-I, У 1(ПК-2)-I, У 3(ПК-2)-I, У 6(ПК-2)-I, В 1(ПК-2)-I, В 2(ПК-2)-I. З 1(ПК-12)-I, У 1(ПК-12)-I, В 1(ПК-12)-I.	Вопросы к устному опросу
4	Промежуточная аттестация: экзамен.	З 1(ОК-5)-I, У 1(ОК-5)-I, В 1(ОК-5)-I. З 1(ПК-2)-I, З 3(ПК-2)-I, З 4(ПК-2)-I, У 1(ПК-2)-I, У 3(ПК-2)-I, У 6(ПК-2)-I, В 1(ПК-2)-I, В 2(ПК-2)-I. З 1(ПК-12)-I, У 1(ПК-12)-I, В 1(ПК-12)-I.	Вопросы экзаменационных билетов

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Карты формируемых компетенций в составе ОП (Приложение к ОП 1) включают:

- описание **этапов и уровней освоения компетенций** (изучение дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профилю подготовки «Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса», предусматривает освоение целевых компетенций)

- характеристику** планируемых результатов обучения для каждого уровня освоения компетенции и показателей их проявления (дескрипторов): **владений, умений, знаний** (с соответствующей индексацией);

- шкалу оценивания результатов обучения** (владений, умений, знаний) с описанием **критериев оценивания**.

Результаты обучения по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент», по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профилю подготовки «Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса», определяются показателями и критериями оценивания сформированности компетенций на этапах их формирования.

### Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

На этапе промежуточной аттестации используется система оценки успеваемости обучающихся, которая позволяет преподавателю оценить уровень освоения материала

обучающимися. Критерии оценивания сформированности планируемых результатов обучения (дескрипторов) представлены в карте компетенции ОП.

### Критерии оценивания

**«Отлично»** – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций 86% и более (в соответствии с картами компетенций ОП) оценивается критериями «хорошо» и «отлично», при условии отсутствия оценки «неудовлетворительно»: студент показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных ситуаций;

**«Хорошо»** – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций на 70% и более (в соответствии с картами компетенций ОП) оценивается критериями «хорошо» и «отлично», при условии отсутствия оценки «неудовлетворительно», допускается оценка «удовлетворительно»: обучающийся показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных ситуаций;

**«Удовлетворительно»** – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций 50% и более (в соответствии с картами компетенций ОП) оценивается критериями «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично»: обучающийся показал знание основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, знакомство с рекомендованной справочной литературой;

**«Неудовлетворительно»** – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций менее, чем 50% (в соответствии с картами компетенций ОП) оценивается критериями «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично»: при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя решать поставленные задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины. Соответствие критериев оценивания сформированности планируемых результатов обучения (дескрипторов) системам оценок представлено в таблице 2

### Шкала оценивания результатов

Таблица 2

Процентная шкала (при ее использовании)	Оценка в системе «неудовлетворительно – удовлетворительно – хорошо – отлично»
1	2
0-50%	Неудовлетворительно
50-69%	Удовлетворительно
70-85%	Хорошо
86-100%	Отлично

### Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости) Критерии оценки устного вопроса

Таблица 3

Шкала оценивания	Критерии оценки	Кол-во баллов
«Отлично»	соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;  понимание темы, умение критического анализа информации;  знание методов изучения и умение их применять; обобщение информации с помощью таблиц, схем,	(75-100) баллов

	<p>рисунков и т.д.;</p> <p>формирование аргументированных выводов;</p> <p>оригинальность и креативность при подготовке презентации</p>	
«Хорошо»	<p>соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;</p> <p>понимание темы, умение критического анализа информации;</p> <p>знание методов изучения и умение их применять; обобщение информации с помощью таблиц, схем, рисунков и т.д.;</p> <p>формирование аргументированных выводов; излагает материал последовательно и правильно. но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет</p>	(40-75) баллов
«Удовлетворительно»	<p>имеются существенные отступления от требований к докладу. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании доклада или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод</p>	(25-40) баллов
«Неудовлетворительно»	<p>тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы</p>	(0-25)баллов

### Общие критерии и шкала оценивания результатов для допуска к промежуточной аттестации

Таблица 6

Наименование оценочного средства		Балльная шкала
1	Вопросы к устному опросу	100 баллов
	Итого:	100 баллов

Минимальное количество баллов для допуска к промежуточной аттестации - 51 балл.

### 3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы

#### 1. Формы текущего контроля успеваемости

##### Вопросы к устному опросу

1. Какие основные функции процесса управления вы знаете?
2. Что является объектом конфликтологии?
3. Что такое предконфликтная ситуация?
4. Какие перед контролем стоят основные задачи?
5. Как называется побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах?
6. Что понимается под управлением?
7. Как называется отсутствие или довольно незначительная реакция сторон на конфликтогенный фактор?
8. Назовите наиболее простой способ обеспечения внутреннего вознаграждения?
9. Как подразделяются типы организационных структур по взаимодействию с человеком?
10. Дайте определение неформальной организации.

11. Как называется основная часть трудового вознаграждения, имеющая материальную форму?
12. Что означает слово премия?
13. Как называется соглашение, заключаемое, как правило, в письменной форме и определяющее взаимные права и обязательства подписавших его участников?
14. Что в себя включает тактическое планирование?
15. Что заключается в тактическом планировании организации?
16. Как называются лица, занятые управлением и координацией внутри организации, а также согласовывающие разнообразные формы деятельности и усилия различных подразделений организации?
17. Что значит повременная оплата труда?
18. Как называется обязанность, возложенная на должностное лицо выполнять постановленные задания и обеспечивать их позитивное решение?
19. Что такое дебаты?
20. Дайте определение политике, определяющей регулирование информационных потоков, которая нацелена на оперативный сбор качественной, достоверной информации для принятия управленческих решений, передачу информации по вертикали.

## **2. Формы промежуточной аттестации**

Экзамен по дисциплине проходит в период экзаменационной сессии в виде письменного зачета и заключается в ответах на вопросы

1. Что такое управленческое решение?
2. Назовите этап стратегического менеджмента, в ходе которого обнаруживается осуществимость и материализуемость ранее принятых решений и стратегий.
3. В чем заключается предупреждение конфликта?
4. Что является предупреждением конфликта?
5. Какие средства стимулирования конфликтов вы знаете?
6. Как называется система принципов и приемов, способствующих развитию потенциала личности, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала?
7. Что значит влияние?
8. Что включает в себя этап повышения, понижения, перевода, увольнения?
9. Назовите навык руководителя, характеризующий его способность оценивать долгосрочные перспективы организации.
10. Как метод решения конфликта переговоры представляют собой?
11. Что включает набор персонала?
12. Как называется творческая деятельность по анализу проблемной ситуации, выбор средств от разрешения?
13. Дайте определение слова лидер.
14. Чем отличается управление от менеджмента кратко?
15. Что такое внутренняя среда организации? (люди, информационные связи, законы)
16. Какую специфическую компетенцию выделяют для руководителей среднего звена? (управление человеческими ресурсами)
17. Какое название носит взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер или подходов во имя укрепления жизнеспособности и мощи данной организации по отношению к ее конкурентам?
18. Как называется процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей?
19. Что значит формальный лидер?
20. Что представляет собой организация?

## Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Таблица 7

Компетенция	Оценочные средства	
	Текущий контроль	Промежуточный контроль
	Вопросы к устному опросу	Вопросы экзаменационного билета
	Практические занятия	экзамен
	Разделы 1,2,3	Разделы 1,2,3
ОК-5-I	З 1(ОК-5)-I, У 1(ОК-5)-I, В 1(ОК-5)-I.	З 1(ОК-5)-I, У 1(ОК-5)-I, В 1(ОК-5)-I.
ПК-2-I	З 1(ПК-2)-I, З 3(ПК-2)-I, З 4(ПК-2)-I, У 1(ПК-2)-I, У 3(ПК-2)-I, У 6(ПК-2)-I, В 1(ПК-2)-I, В 2(ПК-2)-I.	З 1(ПК-2)-I, З 3(ПК-2)-I, З 4(ПК-2)-I, У 1(ПК-2)-I, У 3(ПК-2)-I, У 6(ПК-2)-I, В 1(ПК-2)-I, В 2(ПК-2)-I.
ПК-12-I	З 1(ПК-12)-I, У 1(ПК-12)-I, В 1(ПК-12)-I.	З 1(ПК-12)-I, У 1(ПК-12)-I, В 1(ПК-12)-I.

### 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Практически учебная дисциплина призвана формировать общекультурные (ОК-5) и профессиональные (ПК-2, ПК-12) компетенции поэтапно:

**1-й этап:** оценивание уровня достижения каждого из запланированных результатов обучения – дескрипторов (знаний, умений, владений) в соответствии со шкалами и критериями, установленными картами компетенций ОП (Приложение к ОП 1). Экспертной оценке преподавателя подлежат уровни сформированности отдельных дескрипторов, для оценивания которых предназначена данная оценочная процедура текущего контроля или промежуточной аттестации согласно матрице соответствия оценочных средств результатам обучения по дисциплине (раздел 3.3 Фонда оценочных средств).

**2-й этап:** интегральная оценка достижения обучающимся запланированных результатов обучения по итогам отдельных видов текущего контроля и промежуточной аттестации.

### Характеристика процедур текущего и итогового контроля по дисциплине

Таблица 8

№	Наименование оценочного средства	Периодичность и способ проведения процедуры оценивания	Методы оценивания	Виды выставляемых оценок	Способ учета индивидуальных достижений обучающихся
1	Вопросы к устному опросу	Систематически на практических занятиях / устно.	экспертный	по пятибалльной шкале	Журнал учета успеваемости, рабочая книжка преподавателя
2	Вопросы экзаменационного билета	По окончании изучения курса	Экспертный	По пятибалльной шкале	Ведомость, зачетная книжка и учебная карточка, индивидуальный план

## Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

**Б1.В.02.ДВ.04.02 Кросс-культурный менеджмент**

Направление подготовки (специальность)	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Заочная
Выпускающая кафедра Кафедра-разработчик	Строительство Строительство

Курс	Час. /з.е.	Лекции, час.	Лаб.раб, час.	Практ. зан., час.	КСР	СРС	Контроль	Форма контроля
3	144/4	4	-	6	4	121	9	Экзамен
Итого	144/4	4	-	6	4	121	9	Экзамен

Дисциплина (модуль) относится к *вариативной* части учебного плана.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций:

Общекультурные	
ОК-5	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Профессиональные	
ПК-2	Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
ПК-12	Умение 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)

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с особенностями различных национальных культур, и методов ведения бизнеса с учетом этих особенностей. Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме устного опроса и промежуточный контроль в форме экзамена.



## Типовые задания для проведения промежуточной аттестации

Компетенции:

ОК-5 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ПК-2 Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

ПК-12 Умение 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)

Номер задания	Содержание вопроса	Компетенция	Время выполнения задания, мин
1	Что понимается под управлением? А) планомерное воздействие на некоторый объект с целью изменения его свойств В) планомерное воздействие на некоторый объект с целью достижения определенного результата С) управление движением объекта	ОК-5	2
2	Менеджмент и управление – это: А) одно и то же В) разные, но связанные между собой процессы С) взаимосвязанные процессы, в которых менеджмент является особой областью управления D) взаимосвязанные процессы, в которых управление является особой областью менеджмента	ОК-5	2
3	Что такое внутренняя среда организации? А) люди В) информационные связи С) конкуренты D) законы	ОК-5	2
4	Что из представленного ниже относится к преимуществам группового решения перед индивидуальным способом решения проблем: А) более медленная верификация идей и информации В) единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений С) более быстрая верификация идей и информации	ОК-5	2
5	Что из представленного ниже относится к преимуществам группового решения перед индивидуальным способом решения проблем: А) присутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала В) отсутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала С) единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений	ОК-5	2
6	Какую специфическую компетенцию выделяют для руководителей среднего звена: А) обмен знаниями В) управление человеческими ресурсами С) обмен навыками	ПК-2	2

7	<p>Какое название носит взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер или подходов во имя укрепления жизнеспособности и мощи данной организации по отношению к ее конкурентам:</p> <p>А) Стратегия роста  В) Миссия организации  С) Стратегия организации</p>	ПК-2	2
8	<p>Американский подход к управлению характеризуется следующим положением</p> <p>А) Гибкие неформальные отношения  В) Формальный контроль руководителя  С) Пожизненный найм</p>	ПК-2	2
9	<p>В структуре профессиональной компетенции к элементам квалификации не относят:</p> <p>А) поведение;  В) знания;  С) умения;  D) навыки.</p>	ПК-2	2
10	<p>Предконфликтная ситуация – это:</p> <p>А) нарастание социальной напряженности между оппонентами – потенциальными участниками конфликта из-за возникших противоречий;  В) использование угрозы как способа воздействия на оппонента при проведении переговоров;  С) действие, которое направлено против кого-либо другого.</p>	ПК-2	2
11	<p>Предупреждение конфликта представляет собой:</p> <p>А) действия управленца по недопущению и нейтрализации факторов возникновения конфликта;  В) наказание противодействующих оппонентов за участие в конфликте;  С) мирное урегулирование возникших противоречий до начала открытого конфликта.</p>	ПК-2	2
12	<p>Стимулирование конфликта предполагает:</p> <p>А) умышленный срыв рабочего процесса в виде отказа или ненадлежащего исполнения своих обязанностей;  В) целенаправленные действия субъекта управления, направленные на возникновение конструктивного конфликта;  С) настойчивую борьбу за свои интересы, противоречащие другим.</p>	ПК-2	2
13	<p>Объектом конфликтологии является:</p> <p>А) межличностные конфликты сослуживцев в процессе трудовой деятельности  В) политические противоречия на разных уровнях власти, включая международные конфликты  С) социальный конфликт как специфический вид социального взаимодействия субъектов</p>	ПК-2	2
14	<p>Замораживание конфликта предполагает:</p> <p>А) его отсрочку с сохранением имеющихся противоречий;  В) изучение возникших противоречий для определения их причин и прогнозирования;  С) запрет управляющего субъекта на участие в конфликте во имя общих интересов.</p>	ПК-2	2
15	<p>Переговоры как способ разрешения конфликта представляют собой:</p> <p>А) обращение за помощью третьей стороны;  В) выдвигание своих требований каждой из сторон с одновременной готовностью к компромиссу;  С) обязательства, данные участниками конфликта, по восстановлению мирных отношений.</p>	ПК-2	2
16	<p>Основные функции процесса управления</p>	ПК-12	2

	<p>А) планирование, организация, мотивация, контроль</p> <p>В) регистрация, документация</p> <p>С) производство, обмен, распределение</p> <p>Д) интеграция, диверсификация, реинжиниринг</p> <p>Е) коммуникация, объединение</p>		
17	<p>Из представленных наиболее типичных событий политического и экономического риска по ведению международных деловых операций, выделите событие микроэкономического риска:</p> <p>А) препятствия для репатриации прибыли или собственности иностранных компаний</p> <p>В) военизированный разгон студенческой демонстрации</p> <p>С) досрочные парламентские выборы</p>	ПК-12	2
18	<p>Система общих ценностей и правила этики, которых должны придерживаться работники организации</p> <p>А) трудовой договор</p> <p>В) стимулирование труда</p> <p>С) этические нормативы</p> <p>Д) нормирование труда</p> <p>Е) приказ директора</p>	ПК-12	2
19	<p>Передача задач и прав получателю, готовому принять на себя ответственность за них</p> <p>А) делегирование</p> <p>В) координация</p> <p>С) сокращение</p> <p>Д) оптимизация</p> <p>Е) ротация</p>	ПК-12	2
20	<p>Процесс определения целей и показателей деятельности организации в будущем, а также постановка задач и оценка необходимых для их решения ресурсов</p> <p>А) организация</p> <p>В) прогнозирование</p> <p>С) анализ</p> <p>Д) координация</p> <p>Е) планирование</p>	ПК-12	2
21	<p>Навык руководителя, характеризующий его способность оценивать долгосрочные перспективы организации</p> <p>А) ответственность</p> <p>В) исполнительность</p> <p>С) стратегическое мышление</p> <p>Д) инициативность</p> <p>Е) коммуникабельность</p>	ПК-12	2
22	<p>Конкретные результаты, которых должны достичь отделы, рабочие группы и отдельные работники организации</p> <p>А) стратегические задачи</p> <p>В) стратегические приемы</p> <p>С) оперативные стратегии</p> <p>Д) оперативные цели</p> <p>Е) тактические задания</p>	ПК-12	2
23	<p>Генеральная программа действий, выявляющая приоритеты проблем и ресурсы для достижения основной цели</p> <p>А) цель</p> <p>В) задание</p> <p>С) миссия</p> <p>Д) стратегия</p> <p>Е) ориентир</p>	ПК-12	2
24	<p>Основные задачи контроля</p> <p>А) моделирование бизнес – процессов, проектирование бизнес — моделей</p>	ПК-12	2

	<p>В) планирование и прогнозирование стратегических целей и задач организации</p> <p>С) разработка мероприятий по продвижению продукции организации, поиск инвесторов</p> <p>Д) формулирование миссии и целей организации, определение объёма необходимых ресурсов</p> <p>Е) определение показателей контроля, их оценка, выявление отклонений и их причин, осуществление корректировки</p>		
25	<p>Лица, занятые управлением и координацией внутри организации, а также согласовывающие разнообразные формы деятельности и усилия различных подразделений организации</p> <p>А) руководители институционального уровня</p> <p>В) заместители директоров, лица институционального уровня</p> <p>С) руководители, принимающие информацию из внешних источников</p> <p>Д) руководители технического уровня</p> <p>Е) руководители, находящиеся на управленческом уровне</p>	ПК-12	2
26	<p>Универсальный способ, при помощи которого руководство обеспечивает единое направление усилий всех членов организации к достижению общих для них целей</p> <p>А) планирование</p> <p>В) мотивация</p> <p>С) контроль</p> <p>Д) организация</p> <p>Е) руководство</p>	ПК-12	2
27	<p>Область деятельности высшего руководства организации, главная обязанность которого состоит в определении предпочтительных направлений и траекторий развития организации, постановке целей, распределении ресурсов</p> <p>А) оперативное планирование</p> <p>В) тактическое управление</p> <p>С) управление по целям</p> <p>Д) стратегическое управление</p> <p>Е) стратегическое планирование</p>	ПК-12	2
28	<p>Принципы, цели и стратегии в области работы с персоналом, на которые ориентированы все мероприятия по работе с кадрами</p> <p>А) развитие персонала</p> <p>В) назначение персонала</p> <p>С) планирование персонала</p> <p>Д) приобретение персонала</p> <p>Е) кадровая политика</p>	ПК-12	2
29	<p>Этап повышения, понижения, перевода, увольнения включает</p> <p>А) разработка программ для обучения трудовым навыкам</p> <p>В) повышение эффективности труда руководящих кадров</p> <p>С) развития их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы</p> <p>Д) разработка методов перемещения работников на должности с большей или с меньшей ответственностью</p> <p>Е) создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям</p>	ПК-12	2
30	<p>Подготовка руководящих кадров и управление продвижением по службе</p> <p>А) создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям</p> <p>В) разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда</p> <p>С) разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих</p> <p>Д) оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва,</p>	ПК-12	2

	созданного в ходе набора Е) разработка плана удовлетворения будущих потребностей в людских ресурсах		
31	Набор персонала — это А) разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих В) оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора С) введение нанятых работников в организацию и ее подразделения D) разработка плана удовлетворения будущих потребностей в людских ресурсах Е) создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям	ПК-12	2
32	Совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, ориентированные на достижение определенных целей А) стимулирование В) адаптация С) достижимость D) навыки Е) мотивация	ПК-12	2
33	Наиболее простой способ обеспечения внутреннего вознаграждения А) контроль и координация В) защита и безопасность С) мониторинг и аттестация D) создание соответствующих условий работы и точная постановка задачи Е) делегирование полномочий и контроль	ПК-12	2
34	Этап стратегического менеджмента, в ходе которого обнаруживается осуществимость и материализуемость ранее принятых решений и стратегий А) выбор стратегии В) контроль и оценка стратегии С) реализация стратегии D) определение стратегических альтернатив Е) стратегический анализ	ПК-12	2
35	Стиль управления, предполагающий ненавязывание руководителем своей воли подчинённым, мотивирование их, путём создания благоприятного климата для их самомотивации А) автократический В) пессимистический С) либеральный D) бюрократический Е) демократический	ПК-12	2
36	Типы организационных структур по взаимодействию с человеком подразделяются как: А) линейная, функциональная, линейно-функциональная; В) по потребителю; по рынку; С) корпоративная и индивидуалистская.	ПК-12	2
37	Структуры управления, ориентированные на рынок – это: А) структуры организаций, в которых происходит перегруппирование всех частей организации вокруг рынка; В) структуры организаций, в которых происходит перегруппирование отдельных частей организации вокруг рынка;	ПК-12	2

	С) структуры организаций, в которых не происходит перегруппирование всех частей организации вокруг рынка;		
38	<p>Тактическое планирование организации заключается в:</p> <p>А) планировании объемов работ, загрузки подразделений и исполнителей, построении календарных графиков проведения работ по отдельным исполнителям, подразделениям, проектам и всей совокупности планируемых работ, графиков загрузки оборудования и исполнителей, распределения работ по отдельным календарным периодам;</p> <p>В) формировании плана развития организации, определяющего мероприятия по обновлению продукции, совершенствованию технологии и организации производства;</p> <p>С) поиске и согласовании наиболее эффективных путей и средств реализации принятой стратегии развития организации.</p>	ПК-12	2
39	<p>Управленческое решение – это:</p> <p>А) средство для достижения нормальных взаимоотношений между уровнями управления и делегирование полномочий, которое заключается в передаче задач сверху вниз;</p> <p>В) развернутый во времени логико-мыслительный, эмоционально-психологический и организационно-правовой акт выбора альтернативы, выполняемый руководителем в пределах своих полномочий единолично или с привлечением других лиц;</p> <p>С) создание необходимых условий для достижения поставленных целей.</p>	ПК-12	2
40	<p>Неформальные организации – это:</p> <p>А) группы, возникающие стихийно на основе социальных взаимоотношений между людьми;</p> <p>В) группы, создаваемые временно с целью проведения какого-либо исследования;</p> <p>С) группы, к которой человек добровольно себя причисляет или членом которой он хотел бы быть.</p>	ПК-12	2
41	Процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей	ОК-5	3
42	Управление, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителя, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации.	ОК-5	3
43	Изучает поведение людей, представляющих разные культуры и работающих вместе в одной организационной среде.	ОК-5	3
44	Политика, определяющая регулирование информационных потоков, которая нацелена на оперативный сбор качественной, достоверной информации для принятия управленческих решений, передачу информации по вертикали.	ОК-5	3
45	Отсутствие или довольно незначительная реакция сторон на конфликтогенный фактор.	ОК-5	3
46	Формальный повод, позволяющий сторонам конфликта начать открытое противодействие.	ПК-2	3
47	Признание со стороны других людей влияния и значимости кого-либо.	ПК-2	3
48	Публичное высказывание мнений и обсуждение ключевых тезисов – это..	ПК-2	3
49	Безапелляционное требование одной стороны конфликта к другой с угрозой применения радикальных мер разрешения спора при неисполнении этого требования.	ПК-2	3
50	Накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними.	ПК-2	3
51	Целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс его динамики в интересах развития или	ПК-2	3

	разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт		
52	Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений, взглядов; серьезное разногласие, острый спор.	ПК-2	3
53	совокупность способов психологической коррекции, направленной на обеспечение конструктивного взаимодействия конфликтов на основе самоконтроля своих эмоций	ПК-2	3
54	Лицо, которое подталкивает других участников к конфликту	ПК-2	3
55	Возложена на должностное лицо обязанность выполнять поставленные задания и обеспечивать их позитивное решение.	ПК-2	3
56	Система принципов и приемов, способствующих развитию потенциала личности, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала.	ПК-12	3
57	Ограничения права использовать ресурсы предприятия и направлять усилия подчиненных на выполнение задания.	ПК-12	3
58	Передача заданий и полномочий лицу, что берет на себя ответственность за их выполнение.	ПК-12	3
59	Творческая деятельность по анализу проблемной ситуации, выбор средств от разрешения.	ПК-12	3
60	Руководитель коллектива, который пользуется данной ему служебной властью.	ПК-12	3
61	Стратегический инструмент, позволяющий ориентировать персонал на общие цели, мобилизовать инициативу работников и облегчить общение между ними.	ПК-12	3
62	Концентрированное выражение смысла создания организации, она определяет целесообразность самого ее возникновения и/или существования на рынке, то, что делает ее уникальной.	ПК-12	3
63	Система правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и действуют входящие в нее люди.	ПК-12	3
64	Соглашение, заключаемое, как правило, в письменной форме и определяющее взаимные права и обязательства подписавших его участников.	ПК-12	3
65	Авторитетный член организации или малой группы, за которым в коллективе признается право принимать ответственные решения в значимых для него (коллектива) ситуациях.	ПК-12	5
66	Управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления.	ПК-12	3
67	Поведение одного человека, которое вносит изменение в поведение другого человека.	ПК-12	3
68	Форма влияния, которая может побудить человека к более тесному сотрудничеству.	ПК-12	3
69	Группа людей, которые владеют определенными ресурсами, имеют общее руководство и общие цели.	ПК-12	3
70	Европейская страна - одна из основоположников процесса европейской интеграции.	ПК-12	3
71	Своеобразие США заключается и в том, что довольно большую роль в стране играют различные...	ПК-12	3
72	Высокоурбанизированная страна, около 85% населения здесь проживает в городах.	ПК-12	3
73	(Указать народность) в наибольшей степени связаны групповым мнением.	ПК-12	3
74	Типичной низкоконтекстной культурой является..	ПК-12	3
75	...менеджеры оказались наиболее упорными и стремящимися к объективности.	ПК-12	3
76	Оплата труда за число человеко-часов, проведенных на своем рабочем месте — это оплата ...	ПК-12	3
77	Побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах — это...	ПК-12	3

78	Основная часть трудового вознаграждения, имеющая материальную форму и обладающая большим (основная заработная плата) или меньшим (дополнительная заработная плата) постоянством.	ПК-12	3
79	Часть рабочей силы, постоянно закрепленная за предприятием (в отличие, скажем, от временных работников и консультантов), т.е. постоянная часть его персонала.	ПК-12	3
80	Не обладающее гарантированностью единовременное денежное вознаграждение работника за достижение некоторых качественных показателей.	ПК-12	3