

	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
	федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный аграрный университет»
	ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
	Рабочая программа учебной дисциплины «Кросс-культурный менеджмент»
Б1.О.15	Кафедра менеджмента и экономической теории

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
учебной дисциплины

**Кросс-культурный менеджмент**

Направления подготовки  
**38.04.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) программы  
**Риск-менеджмент в системе управления организацией**

Уровень подготовки  
**магистратура**

Форма обучения  
**очная, очно-заочная**

Екатеринбург, 2022

	<i>Должность</i>	<i>Фамилия</i>	<i>Дата № протокола</i>
<i>Разработал:</i>	<i>Доцент Старший преподаватель</i>	<i>Ручкин А.В. Фетисова А.В.</i>	<i>18.01.2022 Протокол №5 кафедры менеджмента и экономической теории</i>
<i>Версия: 2.0</i>			<i>Стр 1 из 14</i>



## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины, место дисциплины в структуре образовательной программы
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Объем дисциплины и виды учебной работы
4. Содержание дисциплины
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе программного обеспечения и информационных справочных систем
11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине
12. Особенности обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья



## 1. Цели и задачи дисциплины, место дисциплины в структуре образовательной программы

**Цель изучения дисциплины** - формирование кросс-культурного подхода к ведению бизнеса в современных условиях глобализации в целях повышения эффективности управленческой деятельности, развитию навыков делового сотрудничества в условиях кросс-культурной среды и применение полученных знаний на практике.

### **Задачи изучения дисциплины:**

- ознакомление с содержанием и категориальным аппаратом учебного курса;
- усвоение основных теоретических концепций кросс-культурного менеджмента;
- формирование у слушателей понимания основных причин кросс-культурных барьеров и пути их преодоления;
- изучение факторов, определяющих стили управления в межкультурном контексте;
- формирование у слушателей понимания межкультурных особенностей коммуникаций;
- изучение специфики национальных стилей управления;
- обучение слушателей работе в малых группах, решению конкретных ситуаций (case-studies), публичным выступлениям и ведению дискуссий по актуальным проблемам кросс-культурного менеджмента.

Дисциплина Б1.О.15 «Кросс-культурный менеджмент» относится к числу дисциплин обязательной части. Траектория формирования компетенций выделяет этапы формирования в соответствии с учебным планом, при этом соблюдается принцип нарастающей сложности.

Основными этапами формирования компетенций при изучении дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» является последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) дисциплины. Изучение каждого раздела (темы) предполагает овладение обучающимися необходимыми компетенциями. Результат аттестации обучающихся на различных этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций.

Изучение дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» основывается на знаниях, полученных студентами при изучении дисциплин «Современные технологии управления», «Современные коммуникативные технологии». Полученные знания, умения, навыки используются студентами в процессе изучения таких дисциплин, как «Управление человеческими ресурсами», «Кадровые риски и их оценка», «Корпоративная культура и социальная ответственность», «Профессиональная этика и служебный этикет», государственная итоговая аттестация.



## **2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

В процессе изучения дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» студент должен приобрести следующие компетенции:

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.

В результате изучения дисциплины «Кросс-культурный менеджмент» обучающийся должен

### **Знать:**

- концепции и систему факторов, определяющих национальные стили управления, сформировавшиеся в ходе исторического развития;

### **Уметь:**

- выстраивать социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп

- оценивать организационные и социальные последствия в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды, а также особенности делового взаимодействия с представителями моноактивных, полиактивных и реактивных культур

- разрабатывать мероприятия, направленные на реализацию организационно-управленческих решений с учетом мотивации и стимулирования персонала в различных деловых культурах.

### **Владеть:**

- владеет навыками создания недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач.



### 3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов <b>очное</b>	Очная форма обучения		Всего часов <b>очно-заочное</b>	Очно-заочная форма обучения	
		1 курс	2 семестр		2 курс	3 семестр
Контактная работа* (всего)	64,35	64,35		50,25	50,25	
В том числе:						
Лекции	28	28		22	22	
Практические занятия (ПЗ)	28	28		22	22	
Групповые консультации	8	8		6	6	
Промежуточная аттестация (зачет)	0,25	0,25		0,25	0,25	
Самостоятельная работа (всего)	79,75	79,75		93,75	93,75	
В том числе:						
<i>Общая трудоёмкость, час</i>	144	144		144	144	
<i>зач.ед.</i>	4	4		4	4	
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет		зачет	зачет	

### 4. Содержание дисциплины

Эволюция предмета кросс-культурных исследований. Развитие концепций кросс-культурного менеджмента. Система факторов, определяющих национальные стили управления. Барьеры восприятия «чужой культуры» и кросс-культурная адаптация. Мотивация и стимулирование персонала в различных деловых культурах. Командообразование в кросс-культурной среде. Управление конфликтами в многонациональных коллективах. Особенности делового взаимодействия с представителями моноактивных, полиактивных и реактивных культур. Формирование российской деловой культуры: проблемы и перспективы развития.

**4.1. Модули (разделы) дисциплины и виды занятий****4.1.1. Очная форма обучения**

№ п/п	Наименование раздела(модуля) дисциплины	Лекции	ПЗ	СРС	Всего час.
1	<b>Раздел 1.</b> Основы кросс-культурного менеджмента	8	8	26	<b>42</b>
2	<b>Раздел 2.</b> Практические составляющие кросс-культурной компетенции руководителя	10	10	26	<b>46</b>
3	<b>Раздел 3.</b> Кросс-культурный менеджмент в разных странах: особенности и недостатки. Воздействие национальной культуры на управление организацией	10	10	27,75	<b>47,75</b>
4	Групповые консультации				8
5	Промежуточная аттестация (зачет)				0,25
6	<b>Итого часов:</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>79,75</b>	<b>144</b>

**4.1.2. Очно-заочная форма обучения**

№ п/п	Наименование раздела(модуля) дисциплины	Лекции	ПЗ	СРС	Всего час.
1	<b>Раздел 1.</b> Основы кросс-культурного менеджмента	6	6	30	<b>42</b>
2	<b>Раздел 2.</b> Практические составляющие кросс-культурной компетенции руководителя	8	8	30	<b>46</b>
3	<b>Раздел 3.</b> Кросс-культурный менеджмент в разных странах: особенности и недостатки. Воздействие национальной культуры на управление организацией	8	8	33,75	<b>49,75</b>
4	Групповые консультации				6
5	Промежуточная аттестация (зачет)				0,25
6	<b>Итого часов:</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>93,75</b>	<b>144</b>



#### 4.2. Содержание модулей (разделов) дисциплин Очная и очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела (модуля)	Содержание раздела	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции (ОК, ПК)	Формы контроля*	Технологии интерактивного обучения** (очная/заочная)
1.	Раздел 1. Основы кросс-культурного менеджмента	Возникновение теории межкультурной коммуникации. Объект и предмет исследования в кросскультурном менеджменте. Современные подходы к теории межкультурной коммуникации. Кросскультурный менеджмент. История возникновения, предмет и методы исследования. Подготовка конспекта: Понятие коммуникации и ее роль в концепции культуры. Подготовка конспекта: Невербальная коммуникация в кросскультурной среде: специфика невербальной коммуникации; невербальные элементы коммуникации. Письменная работа по теме: «Паравербальная коммуникация». Подготовка конспекта: Картина мира. Соответствие картин мира коммуникаторов как условие успешности межкультурного общения. Относительность восприятия времени. Цветообозначения в разных языках. Подготовка конспекта: Понятие концепта как основы языковой картины мира: понятие,	42/42	УК-5; ОПК-3	устный опрос; тестовые задания; письменная работа; ситуационная задача	Работа в группах



		методика описания, результаты исследования концептов базовых эмоций человека				
2.	Раздел 2. Практические составляющие кросс-культурной компетенции руководителя	Первичные ценностные ориентации. Пятифакторная модель деловой культуры Геерта Хофстеде. Практическое применение модели Г.Хофстеде. Характеристики деловой ментальности крупных геополитических регионов. Изучение типологий деловых культур: Э.Холла: типы деловых культур, классификации и подходы национальных и деловых культур в управлении.	46/46			
3.	Раздел 3. Кросс-культурный менеджмент в разных странах: особенности и недостатки. Воздействие национальной культуры на управление организацией	Представление о культурных различиях. Правила поведения в условиях чужой культуры. Понятие национального характера. Культурный шок в процессе освоения чужой культуры. Кросс-культурная адаптивность и восприимчивость. Кросс-культурный шок. Симптомы и причины. Фазы и преодоление	47,75/49,75			





### 4.3 Детализация самостоятельной работы

№ п/п	№ модуля (раздела) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, часы	
			очное	заочное
1.	<b>Раздел 1.</b> Основы кросс-культурного менеджмента	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	26	30
2.	<b>Раздел 2.</b> Практические составляющие кросс-культурной компетенции руководителя	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	26	30
3.	<b>Раздел 3.</b> Кросс-культурный менеджмент в разных странах: особенности и недостатки. Воздействие национальной культуры на управление организацией	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	27,75	33,75
			79,75	93,75

### 5. Перечень учебно-методического и программного обеспечения дисциплины

Методические указания к самостоятельной работе для студентов по дисциплине «Кросс-культурный менеджмент»/ сост. Ручкин А.В., Фетисова А.В. – Екатеринбург: Изд-во Уральский ГАУ, 2022.

### 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Приложение 1 к рабочей программе

### 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

#### а) основная литература:

1) Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст :



электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489087>

2) Теория межкультурной коммуникации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под редакцией Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 265 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00365-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489699>

б) дополнительная литература:

1) Боголюбова, Н. М. Межкультурная коммуникация в 2 ч. Часть 1 : учебник для вузов / Н. М. Боголюбова, Ю. В. Николаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01744-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489797>

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

1) интернет-ресурсы библиотеки:

- электронные учебно-методические ресурсы (ЭУМР),
- электронный каталог Web ИРБИС;

*электронные библиотечные системы:*

- ЭБС «Лань» – Режим доступа: <http://e.lanbook.com>
- ЭБС «Юрайт» - Режим доступа: <https://biblio-online.ru>;
- ЭБС «Рукопт» - Режим доступа: <http://lib.rucont.ru>
- ЭБС «IPR BOOK» - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>

– доступ к информационным ресурсам «eLIBRARY», «УИС РОССИЯ» и «Polpred.com».

2) Справочная правовая система «Консультант Плюс»

3) система ЭИОС на платформе Moodle.

4) Профессиональные базы данных:

- официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/accounts/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/)
- международная информационная система по сельскому хозяйству и смежным с ним отраслям – AGRIS <http://agris.fao.org/agris-search/index.do>
- базы данных официального сайта ФГБУ «Центр агроаналитики» Министерства сельского хозяйства Российской Федерации - <http://www.specagro.ru>



## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Учебным планом при изучении дисциплины предусмотрены практические занятия, а также самостоятельная работа обучающихся.

Практические занятия проводятся с целью закрепления и более тщательной проработки материала по основным разделам дисциплины.

Чтобы получить необходимое представление о дисциплине и о процессе организации её изучения, целесообразно в первые дни занятий ознакомиться с рабочей программой дисциплины на платформе MOODLE или на сайте университета.

В процессе изучения дисциплины, обучающиеся должны самостоятельно изучить теоретическую часть материала, для чего необходимо ознакомиться с конспектом лекций, литературой, указанной в списке основной и дополнительной литературы.

Проверить степень овладения дисциплиной помогут вопросы для самопроверки и самоконтроля (вопросы к зачету), ответы на которые позволят студенту систематизировать свои знания, а также тесты, выложенные на платформе MOODLE в фонде оценочных средств по дисциплине.

Применение электронного обучения: обучение возможно с применением электронных и дистанционных технологий.

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Для формирования этапов компетенций у обучающихся в процессе изучения данной дисциплины применяются традиционные (пассивные) и инновационные (активные) технологии обучения в зависимости от учебных целей с учетом различного сочетания форм организации образовательной деятельности и методов ее активизации с приоритетом на самостоятельную работу обучающихся.

Для успешного овладения дисциплиной используются следующие информационные технологии обучения:

При проведении лекций используются презентации материала в программе Microsoft Office (Power Point), выход на профессиональные сайты, использование видеоматериалов различных интернет-ресурсов.

Практические занятия по дисциплине проводятся с использованием платформы MOODLE, Справочной правовой системы «Консультант Плюс».

В процессе изучения дисциплины учебными целями являются восприятие учебной информации, ее усвоение, запоминание, а также структурирование полученных знаний и развитие интеллектуальных умений, ориентированных на



способы деятельности репродуктивного характера. Посредством использования этих интеллектуальных умений достигаются узнавание ранее усвоенного материала в новых ситуациях, применение абстрактного знания в конкретных ситуациях.

Для достижения этих целей используются в основном традиционные информативно-развивающие технологии обучения с учетом различного сочетания пассивных форм (практическое занятие, консультация, самостоятельная работа) и репродуктивных методов обучения (повествовательное изложение учебной информации, объяснительно-иллюстративное изложение, чтение информативных текстов) и лабораторно-практических методов обучения (упражнение, инструктаж, проектно-организованная работа).

Для организации учебного процесса используется программное обеспечение, обновляемое согласно лицензионным соглашениям.

#### **Программное обеспечение:**

- Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalization get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018.

- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 24342003031146291531071.

#### **Информационная справочная система:**

Справочная правовая система «Консультант Плюс» Договор об информационной поддержке от 02.08.2011 г. (с ежегодным автоматическим продлением).

### **11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	2	3
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации – 620075, Свердловская	Аудитория, оснащенная столами и стульями; Переносные: - демонстрационное мультимедийное оборудование (ноутбук, экран, проектор); - комплект электронных учебно-	Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalization get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018.  Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 24342003031146291531071.



область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. №4415	наглядных материалов (презентаций) на флеш-носителях, обеспечивающих тематические иллюстрации.	
Самостоятельная работа		
Помещение для самостоятельной работы – 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. № 4412, 4420 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, д. 42 Литер Е читальный зал - № 5104, 5208	Аудитория, оснащенная столами и стульями; Переносным демонстрационным мультимедийным оборудованием (ноутбук, экран, проектор); рабочими местами, оснащенными компьютерами с выходом в сеть Интернет и электронно- образовательную среду	Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acadm Legalizatiom get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018. Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 24342003031146291531071.

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: к. 4412а

## 12. Особенности обучения магистрантов с различными нозологиями

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предъявляются особые требования к организации образовательного процесса и выбору методов и форм обучения при изучении данной дисциплины, в случае зачисления таких обучающихся.

Для обучения студентов с нарушением слуха предусмотрены следующие методы обучения:

- объяснительно-иллюстративный метод (лекция, работа с литературой);
- репродуктивный (студенты получают знания в готов виде);
- программированный или частично-поисковый (управление и контроль познавательной деятельности по схеме, образцу).

Для повышения эффективности занятия используются следующие средства обучения:

- учебная, справочная литература, работа с которой позволяет развивать речь, логику, умение обобщать и систематизировать информацию;



- словарь понятий, способствующих формированию и закреплению терминологии;
- структурно-логические схемы, таблицы и графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, активирующие различные виды памяти;
- раздаточный материал, позволяющий осуществить индивидуальный и дифференцированный подход, разнообразить приемы обучения и контроля;
- технические средства обучения.

Во время лекции используются следующие приемы:

- наглядность;
- использование различных форм речи: устной или письменной – в зависимости от навыков, которыми владеют студенты;
- разделение лекционного материала на небольшие логические блоки.

Учитывая специфику обучения слепых и слабовидящих студентов, соблюдаются следующие условия:

- дозирование учебных нагрузок;
- применение специальных форм и методов обучения, оригинальных учебников и наглядных пособий;

Во время проведения занятий происходит частое переключение внимания обучающихся с одного вида деятельности на другой. Также учитываются продолжительность непрерывной зрительной нагрузки для слабовидящих. Учет зрительной работы строго индивидуален.

Искусственная освещенность помещения, в которых занимаются студенты с пониженным зрением, оставляет от 500 до 1000 лк. На занятиях используются настольные лампы.

Формы работы со студентами с нарушениями опорно-двигательного аппарата следующие:

- лекции групповые (проблемная лекция, лекция-презентация, лекция-диалог, лекция с применением дистанционных технологий и привлечением возможностей интернета).
- индивидуальные беседы;
- мониторинг (опрос, анкетирование).

Конкретные виды и формы самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем самостоятельно. Выбор форм и видов самостоятельной работы обучающихся с ОВЗ и инвалидов осуществляются с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для консультаций и выполнения заданий.



1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Формулировка	Разделы дисциплины		
		1	2	3
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	+	+	+
ОПК-3	Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	+	+	+

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

*2.1 Шкала академических оценок освоения дисциплины*

Виды оценок	Оценки	
Академическая оценка по 2-х балльной шкале (зачёт)	Не зачтено	Зачтено



**2.2 Текущий контроль**

Код	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ задания		
						Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
УК-5	Знать: - концепции и систему факторов, определяющих национальные стили управления, сформировавшиеся в ходе исторического развития;	1,2	Раздел 1. Основы кросс-культурного менеджмента	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Устный опрос	3.2	3.2	3.2
					Письменная работа	3.3	3.3	3.3
					Ситуационные задачи	3.4	3.4	3.4
					Тестовые задания	3.5	3.5	3.5





	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- выстраивать социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп</li><li>- оценивать организационные и социальные последствия в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды, а также особенности делового взаимодействия с представителями моноактивных, полиактивных и реактивных культур</li></ul>		Раздел 1. Основы кросс-культурного менеджмента					
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- владеет навыками создания недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач;</li></ul>		Раздел 2. Практические составляющие кросс-культурной компетенции руководителя					
ОПК-3	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- основные практические составляющие кросс-культурной компетенции руководителя</li></ul>	2,3	Раздел 2. Практические составляющие кросс-культурной компетенции руководителя					



<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- разрабатывать мероприятия, направленные на реализацию организационно-управленческих решений с учетом мотивации и стимулирования персонала в различных деловых культурах.</li></ul>			<p>Раздел 3. Кросс-культурный менеджмент в разных странах: особенности и недостатки. Воздействие национальной культуры на управление организацией</p>					
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- навыками кросс-культурного менеджмента для различных стран</li></ul>			<p>Раздел 3. Кросс-культурный менеджмент в разных странах: особенности и недостатки. Воздействие национальной культуры на управление организацией</p>					

**2.3 Промежуточная аттестация**

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ задания		
				Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
УК-5	Знать: - Особенности разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	зачет	Из пункта 3.1.		
	Уметь: - анализировать основные субъекты регулирования корпоративной культуры и социальной ответственности в России и характер их воздействия на организации различного уровня (международные, региональные, локальные);					
	Владеть: - методами анализа общемировых тенденций развития корпоративной культуры и социальной ответственности, а также возможностей их применения к условиям российского бизнеса; - методиками анализа подходов к регулированию корпоративной культуры и социальной ответственности, а также степени их воздействия на российские организации;					
ОПК-3	Знать: - основные направления интегрирования корпоративной культуры и социальной ответственности в теорию и практику разработки организационно-управленческих решений.					
	Уметь: - выстраивать социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп					
	Владеть:					



ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

Фонд оценочных средств учебной дисциплины  
«Кросс-культурный менеджмент»

- |  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- методами разработки стратегии и тактики компании в области корпоративной социальной ответственности;</li><li>- базовыми навыками разработки корпоративной социальной отчетности.</li></ul> |  |  |  |
|--|--|--|--|

**2.4. Критерии оценки на зачете**

Результат зачета	Критерии (дописать критерии в соответствии с компетенциями)
«зачтено» (уровень не ниже порогового)	В результате оценки студент показал частично сформированность компетенций на данном этапе (зачете) по знаниям: особенностям разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия; основных направлений интегрирования корпоративной культуры и социальной ответственности в теорию и практику разработки организационно-управленческих решений
«не зачтено»	В результате оценки студент не показал сформированность компетенций

**2.5. Критерии оценки устного опроса**

Ступени уровней освоения компетенций	Критерии
Пороговый (удовлетворительно)	выставляется студенту, если он недостаточно владеет знаниями основного учебно-программного материала в области кросс-культурного менеджмента
Базовый (хорошо)	выставляется студенту, если он допускает отдельные погрешности в ответе, частично ориентируется в вопросах кросс-культурного менеджмента
Повышенный (отлично)	выставляется студенту, если он определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры

**2.6 Критерии оценки письменной работы**

Ступени уровней освоения компетенций	Критерии
Повышенный уровень (отлично)	1) Содержание письменной работы соответствует заявленной теме; 2) Продемонстрировано знание представленного материала; 3) Продемонстрировано уверенное владение понятийным аппаратом (уместность употребления, толкования и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов; 4) Уверенные ответы на вопросы по теме письменной работы.
Базовый уровень (хорошо)	1) Недостаточно полное, раскрытие заданной темы; 2) Несущественные ошибки в определении понятий и др., кардинально не меняющие суть представленного материала; 3) Использование устаревшей литературы и других источников; 4) Удовлетворительные ответы на вопросы по теме письменной работы
Пороговый уровень (удовлетворительно)	1) Отражение лишь общего направления изложения материала по теме письменной работы, неспособность раскрыть её; 2) Использование устаревшей литературы и других источников; 3) Наличие нескольких несущественных или 1-2х существенных ошибок в определении понятий и др.; 4) неуверенные и ошибочные ответы на вопросы по теме письменной работы.



### 2.7 Критерии оценки ситуационной задачи

Ступени уровней освоения компетенций	Критерии
Повышенный уровень (отлично)	Содержание ответа в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано знание фактического материала, отсутствуют фактические ошибки. Продемонстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи.
Базовый уровень (хорошо)	1) недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; 2) несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; 3) использование устаревшей учебной литературы и других источников; 4) неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.
Пороговый уровень (удовлетворительно)	1) отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; 2) наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; 3) неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.

### 2.8. Критерии оценки тестовых заданий

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированности компетенции
Пороговый (удовлетворительно)	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать методы, процедуры, свойства.	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать методы, процедуры, свойства - не менее 70% правильных ответов на тестовые задания
Базовый (хорошо)	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует.	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует.- не менее 80% правильных ответов
Повышенный (отлично)	Обучающийся анализирует, диагностирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует- 90% и более правильных ответов
Компетенция не сформирована	-	Обучающийся набрал менее 70% правильных ответов на задания



## 2.9. Процедура оценки

### 2.9.1 Работа в семестре

В течении семестра в ходе выполнения заданий в виде устного опроса, письменной работы, ситуационных задач студент получает допуск к зачету

№ п/п	Измерители обученности текущего контроля	Ступени уровней освоения компетенций		
		Пороговый уровень (удовлетворительно)	Базовый уровень (хорошо)	Повышенный уровень (отлично)
1.	Устный опрос	Пороговый уровень (удовлетворительно)	Базовый уровень (хорошо)	Повышенный уровень (отлично)
2.	Письменная работа	Пороговый уровень (удовлетворительно)	Базовый уровень (хорошо)	Повышенный уровень (отлично)
3.	Ситуационные задачи	Пороговый уровень (удовлетворительно)	Базовый уровень (хорошо)	Повышенный уровень (отлично)
4.	Тестовые задания	Пороговый уровень (удовлетворительно)	Базовый уровень (хорошо)	Повышенный уровень (отлично)

Студент, выполнивший задания не ниже порогового (удовлетворительно) допускается на зачет.

### 2.9.2 Промежуточная аттестация

#### *Зачет проводится в форме ответа на вопросы*

Для формирования итоговой оценки знаний, умений и навыков сформированности компетенций студент сдает зачет в виде ответов на вопросы

№ п/п	Измерители обученности текущего контроля	Ступени уровней освоения компетенций		
		Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
1.	Зачет (вопросы)	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень

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

### 3.1. Примерные вопросы для зачета

1. Национальная культура, этническая культура, деловая культура.
2. Многообразие культур. Современные подходы к классификации культур.
3. Кросс-культурное взаимодействие и межкультурные конфликты.
4. Деловые культуры в условиях глобализации.
5. Восприятие и использование времени представителями различных культур.
6. Моноактивность, полиактивность, реактивность культур.
7. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры.
8. Универсализм и партикуляризм культуры.
9. Нейтральность и эмоциональность деловой культуры.



10. Культуры, ориентированные на статус и на достижения.
  11. Специфичность и диффузность культуры.
  12. Индивидуалистские и коллективистские культуры.
  13. Дистанция власти в организации.
  14. Стремление избежать неопределенности.
  15. Мужественность и женственность культуры.
  16. Общее и особенное деловых культур стран Европы.
  17. Деловая культура Германии.
  18. Деловая культура Франции.
  19. Деловая культура Великобритании.
  20. Деловая культура скандинавских стран.
  21. Деловая культура США.
  22. Российская деловая культура.
  23. Деловая культура Японии.
  24. Деловая культура Китая.
  25. Деловая культура Индии.
  26. Деловая культура стран Ближнего Востока.
  27. Роль кросс-культурного управления международными компаниями.
  28. Методы формирования многонациональных команд и коллективов.
  29. Требования к руководству многонациональными командами и коллективами.
- МГУ имени М.В. Ломоносова Рабочая программа дисциплины «Кросс-культурный менеджмент»
30. Особенности менеджмента в США.
  31. Особенности менеджмента в Европе.
  32. Японская модель менеджмента.

### ***3.2. Вопросы для устного опроса***

1. Понимание культуры.
  2. Понятие организационной культуры.
  3. Соотношение понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «культура бизнеса».
  4. Подходы к изучению организационной культуры.
  5. Организационная культура как основа эффективности организации.
  6. Уровни изучения организационной культуры.
  7. Основные функции и свойства организационной культуры.
  8. Этапы процесса формирования организационной культуры.
  9. Проблемы внешней адаптации и выживания.
- МГУ имени М.В. Ломоносова Рабочая программа дисциплины «Кросс-культурный менеджмент»
10. Проблемы внутренней интеграции.
  11. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
  12. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании.
  13. Мотивация как механизм развития культуры компании.
  14. Корпоративный патриотизм.
  15. Роль лидера в формировании организационной культуры.
  16. Навыки и компетенции лидеров различных организационных культур.
  17. Типы организационной культуры.
  18. Управленческие типологии организационной культуры.
  19. Управление организационной культурой.





## 20. Модели организационной культуры.

**3.3. Письменная работа**

Письменная работа готовится и публично представляется студентом самостоятельно на тему, предложенную преподавателем. Тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем. Цель письменной работы состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и визуального отображения мыслей.

Письменная работа должна содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы (темы), включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы (темы) с использованием концепций и аналитического инструментария, рассмотренного в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме выбранной темы.

Структура письменной работы:

1. Титульная страница;

2. Введение - суть и обоснование актуальности выбранной темы. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос по заданной теме, который планируется рассмотреть;

3. Основная часть – раскрытие выбранной проблемы (темы) и её изложение. Данная часть предполагает аргументацию и анализ, исходя из имеющихся данных, по этому вопросу; должна свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

Заключение – обобщения и аргументированные выводы по теме.

*Темы письменных работ*

1. Понятие Кросс-культурного менеджмента как науки. Модель Г.Хофстеде.
2. Первичные ценностные ориентации .
3. Характеристики деловой ментальности крупных геополитических регионов
4. Российская деловая ментальность по методике Г.Хофстеде
5. Основные типологии деловых культур Характеристики Э.Холла, Т.Парсонса и Ф.Тромпенаарса
6. Высокий/низкий контекст Эдварда Холла
7. Партикуляризм/универсализм Т. Парсонса - Ф.Тромпенаарса
8. Кросс-культурные стратегии в управлении организацией
9. Модели корпоративных культур по Т.Дилу и А.Кеннеди
10. Модели корпоративных культур по Дж.Зонненфельду
11. Корпоративные культуры в ККМ: типология Ф.Тромпенаарса и Ч.ХампденаТернера « Культурный шок» и стратегии преодоления межкультурного конфликта
12. Способы преодоления межкультурного конфликта
13. Концепция когнитивного менеджмента Н.Холдена Понятия «культура» и «национальный характер» в современной теории кросс- культурного менеджмента
14. Факторы, влияющие на формирование национального стиля руководства.
15. Мотивация в кросс-культурном менеджменте.
16. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте.
17. Невербальная коммуникация в кросс- культурном менеджменте
18. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.
19. Принятие решений и групповая динамика в кросс-культурном менеджменте.
20. Лидерство, статус и структура организации в кросс-культурном менеджменте.
21. Кросс-культурные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами.



22. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Канаде.
23. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса во Франции.
24. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Испании.
25. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Германии.
26. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Японии.
27. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Индии.
28. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Латинской Америке.
29. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в африканских странах.
30. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в арабской культуре.
31. Российская деловая культура.

#### 3.4. Ситуационные задачи

##### Задание по позиционированию стран (на основании моделей Г. Хофштеде, Ф. Тромпенаарса - Ч. Хампден-Тернера).

Заполните таблицы – дайте краткие характеристики стран по выделенным параметрам

Модель Г. Хофштеде

Страна	Дистанция власти	Индивидуализм - коллективизм	Избегание неопределенности	Мужественность - женственность
США				
Франция				
Япония				
Швеция				
Китай				
Арабские страны				
Германия				
Россия				

Модель Тромпенаарса Ф.- Хампден-Тернера Ч

Страна	Параметр 1	Параметр 2	Параметр 3	Параметр 4	Параметр 5	Параметр 6	Параметр 7
США							
Франция							
Япония							
Швеция							
Китай							



Арабские страны							
Германия							
Россия							

- Параметр 1. – «универсализм - партикуляризм»;  
Параметр 2. – «ориентация на достижение – ориентация на статус»;  
Параметр 3. – «диффузность - специфичность»;  
Параметр 4. – «индивидуализм - коллективизм»;  
Параметр 5. – «эмоциональность - нейтральность»;  
Параметр 6. – «отношение ко времени»;  
Параметр 7. – «отношение к окружающей среде».

2. Проведите диагностику организационной культуры конкретной компании: анализ культуры по модели Э. Шайна (артефакты, уровень ценностей, глубинный уровень).

### 3.5. Тестовые задания

1. \_\_\_\_\_ — высокоурбанизированная страна, около 85% населения здесь проживает в городах.
2. \_\_\_\_\_ — командированные работники, которые покидают свою Отличительной чертой национальной культуры, закладывающей базу «технологической отраслевой планки», является.
3. \_\_\_\_\_ — модель организационной культуры, с характерной высокой дистанцией власти и высокой степенью избегания неопределенности.
4. \_\_\_\_\_ — модель организационной культуры, с характерной высокой дистанцией власти и низкой степенью избегания неопределенности.
5. \_\_\_\_\_ — модель организационной культуры, с характерной низкой дистанцией власти и высокой степенью избегания неопределенности.
6. \_\_\_\_\_ — модель организационной культуры, с характерной низкой дистанцией власти и низкой степенью избегания неопределенности.
7. \_\_\_\_\_ — параметр национальной культуры, трактующийся соотношением индивидуализма и коллективизма, которое превалирует в обществе.
8. \_\_\_\_\_ — психологическое давление в отношении работников со стороны администрации и коллег по работе.
9. \_\_\_\_\_ — это активизация профессиональных и коммуникативных навыков сотрудников, определяемая синергическим эффектом межкультурного взаимодействия.
10. \_\_\_\_\_ — это доминирование в обществе традиционных мужских ценностей, таких как успех, деньги, материальные ценности.
11. \_\_\_\_\_ — это замена широкомасштабных фискальных акций на умеренное и постепенное регулирование спроса.
12. \_\_\_\_\_ — это процесс возрастания значений международных транзакций компании в сравнении с внутренними компаниями.
13. \_\_\_\_\_ — это совокупность ценностей и норм данного общества.
14. \_\_\_\_\_ — это тип организационной культуры, демонстрирующий возможности и способности для концептуальных дебатов в соответствии со стилем лидерства сверху вниз.



15. \_\_\_\_\_ — это тип организационной культуры, характеризующийся озабоченностью проблемами будущего, поддерживается харизматическим стилем лидерства.
16. \_\_\_\_\_ — это управление последствием как результатом поведения.
17. \_\_\_\_\_ бизнеса означает активную интеграцию страны и ее хозяйствующих субъектов в мировую экономику.
18. \_\_\_\_\_ была одним из основоположников процесса европейской интеграции.
19. \_\_\_\_\_ в наибольшей степени связаны групповым мнением.
20. \_\_\_\_\_ восприятие времени приводит к вовлеченности в несколько дел одновременно.
21. \_\_\_\_\_ грамматика способствует гибкому реагированию на реакцию собеседника.
22. \_\_\_\_\_ делает акцент на средствах, которые контролируют поведение человека, манипулируя последствиями.
23. \_\_\_\_\_ же ценности имеют значение лишь как определенные возможности, средства обеспечения базовых ценностей.
24. \_\_\_\_\_ занимает четвертое место в мире по величине территории.
25. \_\_\_\_\_ культура ориентирована на коллектив и семью.

#### 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРУ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

##### 4.1 Методические указания по проведению текущего контроля

###### 4.1.1. Устный опрос

1.	Сроки проведения текущего контроля	После изучения каждой темы раздела дисциплины
2.	Место и время проведения текущего контроля	в учебной аудитории во время занятия
3.	Требование к техническому оснащению аудитории	в соответствии с паспортом аудитории
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	Вопросы устного опроса
6.	Время проведения опроса	25 минут
7.	Возможность использования дополнительных материалов:	обучающийся не может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце опроса
11.	Апелляция результатов	в порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

**4.1.2. Решение ситуационных задач**

1.	Сроки проведения текущего контроля	После изучения соответствующих тем дисциплины
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории во время занятия
3.	Требование к техническому оснащению аудитории	В соответствии с паспортом аудитории
4.	Ф.И.О. преподавателя, проводящего процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	Ситуационная задача
6.	Время проведения опроса	30 минут
7.	Возможность использования дополнительных материалов:	Обучающийся не может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя, обрабатывающего результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце опроса
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

**4.1.3 Письменной работы**

1.	Сроки проведения текущего контроля – письменной работы	С середины изучения дисциплины
2.	Место и время проведения	В учебной аудитории во время занятия
3.	Требование к техническому оснащению аудитории	В соответствии с паспортом аудитории
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	Электронный с применяем мультимедиа
6.	Время на письменную работу	20 минут
7.	Возможность использования дополнительных материалов:	Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающего результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце письменной работы



11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
-----	-----------------------	---

#### 4.1.4. Тестовые задания

1.	Сроки проведения текущего контроля	После изучения раздела дисциплины
2.	Место и время проведения текущего контроля	в учебной аудитории во время занятия
3.	Требование к техническому оснащению аудитории	в соответствии с паспортом аудитории
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	тест на бумажном носителе
6.	Время для выполнения заданий	25 минут
7.	Возможность использования дополнительных материалов:	обучающийся не может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся
11.	Апелляция результатов	в порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

#### 4.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос, решение задач, письменная работа, творческие ситуации);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий;
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самоподготовки, по имеющимся задолженностям.



Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине требованиям ФГОС ВО в форме предусмотренной учебным планом.

Промежуточная аттестация проводится после завершения изучения дисциплины в объеме рабочей учебной программы. Форма определяется кафедрой (устный – по билетам, либо путем собеседования по вопросам; письменная работа, тестирование и др.). Оценка по результатам экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (оценка по результатам зачета – «зачтено» или «не зачтено»).

Каждая компетенция (или ее часть) проверяется теоретическими вопросами, позволяющими оценить уровень освоения обучающимися знаний и практическими заданиями, выявляющими степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания компетенций, обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.