



Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
 А.Ю. Жильников
« 21 »  2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Б1.О.08 Кросс-культурный менеджмент
(наименование дисциплины (модуля))

37.04.01 Психология
(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) Психологическое консультирование участников образовательных отношений
(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника Магистр
(наименование квалификации)

Форма обучения очная, очно-заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры психологии.

Протокол от « 17 » октября 20 21 г. № 2

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) согласован со следующими представителями работодателей или их объединений, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся:

Директор филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» Губкинский филиал
Уваров В.М.

(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Директор Автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации «Региональный экономико-правовой колледж» Чернусских Ю.Л.

(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Заведующий кафедрой



Л.В. Абдалина

Разработчики:

Профессор



Л.В. Абдалина

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО

Целью проведения дисциплины Б1.О.08 «Кросс-культурный менеджмент» является достижение следующих результатов обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
ОПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента
ОПК-7	Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей
ПК-8	Способен составлять психолого-педагогические заключения по результатам диагностического обследования с целью ориентации субъектов образовательного процесса в проблемах личностного и социального развития обучающихся, определения степени нарушений в психическом, личностном и социальном развитии детей и обучающихся

В формировании данных компетенций также участвуют следующие дисциплины (модули), практики образовательной программы (по семестрам (курсам) их изучения):

- для очной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения			
	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.
Иностранный язык в сфере профессиональной	УК-5			
Психолого-педагогическое сопровождение социализации личности			ОПК-6	
Психодиагностика и экспертиза в деятельности психолога		ПК-8		
Современные направления семейного консультирования			УК-5	
Учебная практика (педагогическая практика)	УК-5			
Учебная практика (научно-исследовательская работа)		ОПК-7		
Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика)				УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
Производственная практика (преддипломная практика)				УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
Производственная практика (производственная практика в профильных организациях)			УК-5 ПК-8	

- для очно-заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения					
	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.
Иностранный язык в сфере профессиональной	УК-5					
Психолого-педагогическое сопровождение социализации личности				ОПК-6		
Психодиагностика и экспертиза в деятельности психолога		ПК-8				
Современные направления семейного консультирования				УК-5		
Учебная практика (педагогическая практика)		УК-5				
Учебная практика (научно-исследовательская работа)			ОПК-7			
Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика)					УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	
Производственная практика (преддипломная практика)					УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	
Производственная практика (производственная практика в профильных организациях)				УК-5 ПК-8		

Этап дисциплины (модуля) Б1.О.08 «Кросс-культурный менеджмент» в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 2 семестру;
- для очно-заочной формы обучения – 4 семестру.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
УК-5	ИУК-5.1. Имеет представление о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знать: сущность и принципы анализа разнообразия культур Уметь: применять знания об анализе разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия Владеть: навыками межкультурного взаимодействия
	ИУК-5.2. Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знать: особенности культур Уметь: анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия Владеть: навыками межкультурного взаимодействия
ОПК-6	ИОПК-6.1. Разрабатывает комплексные программы предоставления психологических услуг	Знать: методику разработки комплексных программ предоставления психологических услуг с учетом разнообразия культур Уметь: разрабатывать комплексные программы предоставления психологических услуг с учетом разнообразия культур Владеть: навыками разработки комплексных программ предоставления психологических услуг с учетом разнообразия культур
ОПК-7	ИОПК-7.1. Использует базовые теоретические знания, а также практические навыки и умения для повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей	Знать: теорию повышения психологической культуры общества с учетом разнообразия культур Уметь: с учетом разнообразия культур вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей Владеть: навыками проведения с учетом разнообразия культур просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей

ПК-8	ИПК-8.2. Диагностирует интеллектуальные, личностные и эмоционально-волевые особенности, препятствующие нормальному протеканию процесса развития, обучения и воспитания, составляет психологические заключения и портреты личности обучающихся и совместно с педагогом, преподавателем разрабатывает способы их коррекции	<p>Знать: теорию диагностики интеллектуальных, личностных и эмоционально-волевых особенностей, препятствующих нормальному протеканию процесса развития, обучения и воспитания с учетом влияния национальной культуры</p> <p>Уметь: диагностировать интеллектуальные, личностные и эмоционально-волевые особенности, препятствующие нормальному протеканию процесса развития, обучения и воспитания, составлять психологические заключения и портреты личности обучающихся и совместно с педагогом, преподавателем разрабатывает способы их коррекции с учетом влияния национальной культуры</p> <p>Владеть: навыками диагностики интеллектуальных, личностных и эмоционально-волевых особенностей, препятствующих нормальному протеканию процесса развития, обучения и воспитания, составления психологических заключений и портретов личности обучающихся и совместно с педагогом, преподавателем разработки способов их коррекции с учетом влияния национальной культуры</p>
------	--	--

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	Тема 1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями.	УК-5. ИУК-5.1. ИУК-5.2.	Знать необходимость изучения кросс-культурного менеджмента. Его предмет, цели, методы и задачи. Основные направления и актуальные проблемы. Уметь выделять межэтнические отношения и выявлять возможные очаги межэтнической напряженности. Владеть навыками определения индивидуальных различий как основы межгрупповых конфликтов. Кросс-культурный шок и способы его преодоления. Управление межкультурными различиями. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.	Опрос	«Зачтено», «Не зачтено»
2	Тема 2. Концепция деловой культуры в международной системе координат.	УК-5. ИУК-5.1. ИУК-5.2.	Знать проблемы адекватного определения и «измерения». Понятие деловой культуры, ее элементы. Сила культуры и факторы ее определяющие. Различия в подходах к изучению культуры: культурные	Опрос, доклад	«Зачтено», «Не зачтено»

			<p>универсалии и системы ценностей в зависимости от национальной принадлежности и типа личности. Система ценностей как детерминанта поведения. Верования и ценностные ориентации как основа кросс-культурных сопоставлений.</p> <p>Культурные контрасты в системах ценностей наций (на примере американской, японской и арабской культур). Культурные различия и этика. Понятие, сущность и функции стереотипов. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.</p> <p>Уметь определять уровни культуры: глобальный, кластерный, национальный, корпоративный. Их взаимодействие.</p> <p>Неоднородность культурного пространства: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры. Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций.</p> <p>Владеть навыками воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения (системный подход по Дж.Миллеру) и национально-этнический фактор в деловых культурах.</p> <p>Стереотипизация и повышение эффективности межэтнического взаимодействия.</p>		
3	<p>Тема 3. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений.</p>	<p>УК-5. ИУК-5.1. ИУК-5.2. ОПК-7. ИОПК-7.1.</p>	<p>Знать переменные национальной культуры. Факторы, воздействующие на формирование национальной культуры. Социальные ориентации и их влияние на различие национальных культур (Г.Лейн, Дж.Дистефано). Базовые критерии межкультурных различий (Г.Хофштеде, Ф.Тромпенарс). Учет национальных стереотипов. Классификация переменных национальной культуры. Культурный профиль отдельных стран. Критериальная база международных сопоставлений.</p> <p>Уметь проводить сравнительный анализ в деловых культурах различных стран</p> <p>Владеть навыками определения ролей и возможностей синергии национальных культур</p>	Опрос, доклад	«Зачтено», «Не зачтено»

			(теория «Z» по У.Оучи). Воздействие культуры нацию на организацию.		
4	Тема 4. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте.	УК-5. ИУК-5.1. ИУК-5.2. ОПК-6. ИОПК-6.1.	Знать коммуникации и межличностные отношения. Этнические основания и взаимосвязи языка, мышления и культуры. Роль языка в межэтническом общении. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры. Культурный шум. Обучение международным коммуникациям и управление ими. Этнические символы и «подарочные конфликты» в межкультурном взаимодействии. Условия эффективной межкультурной коммуникации. Сравнение стилей ведения переговоров. Управление переговорным процессом. Развитие культурной восприимчивости. Национально-культурная корректность. Уметь определять вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах. Организация подготовки и проведения переговоров с учетом поведенческих особенностей в деловых культурах различных стран. Владеть навыками определения зависимости коммуникации от национально-культурного контекста. Переменные бизнес-культуры и их воздействие на коммуникацию. Влияние культуры на процесс переговоров.	Опрос, реферат	«Зачтено», «Не зачтено»
5	Тема 5. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте.	УК-5. ИУК-5.1. ИУК-5.2. ОПК-7. ИОПК-7.1.	Знать организационную и национальную культуру. Стратегию, структуру и культуру организации. Классификационные критерии корпоративных культур. Эгалитарные и иерархические культуры. Уровень, тип экономического развития и модель корпоративной культуры. Уметь определять национальную культуру и управление организацией. Модели корпоративных культур, их характерные особенности и проводить сравнительный анализ. Владеть навыками определения национальной и корпоративной культуры:	Опрос, доклад	«Зачтено», «Не зачтено»

			взаимобусловленность и взаимодействие. Уровень, тип экономического развития и модель корпоративной культуры: проблемы востребованности и соответствия.		
6	Тема 6. Мотивация и стили лидерства в различных странах.	УК-5. ИУК-5.1. ИУК-5.2. ОПК-6. ИОПК-6.1.	Знать значимость труда в различных бизнес-культурах. Мотивация культурно-разнородного персонала. Национальная специфика продвижения, подготовки и переподготовки кадров. Западный и восточный варианты организации власти. Различия в представлениях о статусе и лидерстве. Уметь определять факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности. Характеристики национальных стилей лидерства. Владеть навыками межкультурного сопоставления моделей мотивации в различных странах. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.	Опрос, тест	«Зачтено», «Не зачтено»
7	Тема 7. Управление человеческими ресурсами в международном контексте.	УК-5. ИУК-5.1. ИУК-5.2. ПК-8. ИПК-8.2.	Знать межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой. Культурная чувствительность и кросс-культурная компетентность. Уметь определять влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами: институциональные, культурные, экономические факторы и факторы трудовых затрат. Владеть практикуемыми подходами к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационной политикой. Развитием навыков, необходимых для успешного межкультурного взаимодействия.	Опрос, контрольная работа	«Зачтено», «Не зачтено»
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Зачет	Устный ответ	«Зачтено», «Не зачтено»

Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

1. Критерии оценивания устного ответа:

- зачтено – обучающийся дает четкие, грамотные развернутые ответы на поставленные вопросы, приводит примеры из реальной жизни; полно и обосновано отвечает на дополнительные вопросы; грамотно использует понятийный аппарат и профессиональную терминологию; демонстрирует знания, умения и навыки компетенций.

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

2. Критерии оценивания выполнения доклада / реферата:

- зачтено – тема раскрыта в полном объеме и автор свободно в ней ориентируется, последовательно и логично, материал актуален и разнообразен (проанализированы несколько различных источников), выводы аргументированы, обучающийся ответил на вопросы преподавателя и аудитории; демонстрирует знания, умения и навыки компетенций.

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

3. Критерии оценивания выполнения теста:

- зачтено – обучающийся выполнил 50% и более тестовых заданий.

- не зачтено – обучающийся выполнил менее 50% тестовых заданий.

4. Критерии оценивания выполнения контрольной работы:

- зачтено – вопросы контрольной работы раскрыты в полном объеме, последовательно и логично, материал актуален и разнообразен, выводы аргументированы, обучающийся продемонстрировал знания, умения и компетенций.

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

5. Критерии оценивания ответа на зачете:

- зачтено – даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы; в ответах в основном выделялось главное, показано умение анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии; демонстрирует знания, умения и навыки компетенций.

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Вопросы для устного опроса:

1. Кросс-культурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения.

2. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента.
3. Кросс-культурный шок и способы его преодоления.
4. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.
5. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни.
6. Системы ценностей в национальных культурах.
7. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений.
8. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения.
9. Культурные различия и этика.
10. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.
11. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.
12. Базовые критерии межкультурных различий по Г. Хофштеде.
13. Теория «Z» по У. Оучи.
14. Базовые критерии межкультурных различий по Ф. Тромпенарсу.
15. Культурный профиль страны.
16. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.
17. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры.
18. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
19. Условия эффективной межкультурной коммуникации.
20. Влияние культуры на процесс переговоров.
21. Модели ведения переговоров.
21. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие.
22. Классификационные критерии корпоративных культур.
23. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур.
24. Значимость труда в различных бизнес-культурах.
25. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.
26. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
27. Национальные модели лидерства.
28. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.
29. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
30. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.
31. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.
32. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению персонала в международной фирме. Компенсационная политика.

33. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой.

34. Культурная чувствительность и кросскультурная компетентность.

Примерные темы докладов:

1. Этноцентризм в межэтнических отношениях.
2. Специфика управления «мультикультурными» командами и организациями.
3. Влияние национальной культуры на способность к разработке новых продуктов.
4. Протестантская этика и западная деловая культура.
5. Ислам и восточная деловая культура.
6. Католицизм и его влияние на формирование западноевропейской деловой культуры.
7. Православие, его базовые ценности и их отражение в российской деловой культуре.
8. Мультикультуризм в обществе: благо или зло?
9. Актуальные проблемы и способы формирования кросс-культурной компетенции менеджеров.
10. Многообразие национальных культур и межэтнические конфликты в Европе.
11. Национальные модели переговорного процесса.
12. Невербальные национально-культурные особенности коммуникаций в бизнесе.
13. «Подарочный конфликт» в бизнесе и способы его преодоления.
14. Различия в монохромных и полихромных культурах и их использование в практике управления.
15. Национальные особенности подбора персонала.
16. Этика и доверие в международном бизнесе.
17. Культурные контрасты в системах ценностей наций.
18. Кросс-культурная компетентность менеджера и толерантное отношение к другим культурам.
19. Система всеобщего управления качеством за рубежом и в России.

Примерные темы рефератов:

1. Современные научные подходы и направления кросс-культурного менеджмента.
2. Этническая стереотипизация как основа межэтнических отношений.
3. Язык как элемент этнической культуры.
4. Модель базовых культурных ориентаций в исследованиях Р.Льюиса.
5. Национальные и региональные особенности менеджмента.
6. Специфика межкультурной коммуникации и способы повышения ее эффективности.
7. Западные управленческие технологии и проблемы их адаптации в российских компаниях.

8. Сравнительный анализ моделей корпоративного управления в мировой экономике.
9. Взаимодействие национальной деловой и корпоративной культур.
10. Национальная деловая культура как источник конкурентного преимущества и ресурс развития экономики.
11. Культурные различия и этика в международном бизнесе.
12. Специфика бизнес-культуры России.
13. Влияние национальной культуры на управление организацией
14. Роль протестантской этики в формировании американской деловой культуры.
15. Доминирующие религии в национальной деловой культуре и их влияние на особенности ведения бизнеса в стране размещения.
16. Проблемы перевода и кросс-культурных различий в международной рекламе.
17. Этноцентрический подход в управлении международной компанией: влияние на эффективность и издержки ведения бизнеса.
18. Специфика формирования и развития корпоративной культуры в российской компании.
19. Барьеры межкультурных коммуникаций и способы их преодоления.
20. Национальная деловая культура и инновационная способность организации.

Примерные вопросы контрольной работы:

1. Предпосылки становления и развития кросс-культурного менеджмента.
2. Эволюция кросс-культурного менеджмента.
3. Понятия «культура» и «национальный характер» в современной теории кросс-культурного менеджмента.
4. Кластеризация культур.
5. Коммуникации в кросс-культурном менеджменте. Невербальная коммуникация в кросс-культурной среде.
6. Барьеры восприятия чужой культуры и кросс-культурная адаптация.
7. Кросс-культурные особенности ведения переговоров с иностранными партнерами.
8. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Великобритании.
9. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Канаде.
10. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Франции.
11. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Испании.
12. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Германии.

13. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Японии.
14. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Индии.
15. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в странах Северной Европы.
16. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в Латинской Америке.
17. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в африканских странах.
18. Кросс-культурная характеристика, деловая среда и особенности ведения бизнеса в арабской культуре.
19. Российская деловая культура.
20. Верования и их влияние на формирование деловой культуры.
21. Особенности китайской деловой культуры. Преимущества и недостатки китайской модели экономического развития.
22. Барьеры межкультурных коммуникаций и способы их преодоления.
23. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
24. Условия эффективной межкультурной коммуникации.
25. Влияние культуры на процесс переговоров.
26. Модели ведения переговоров.
27. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие.

Примерные вопросы тестовых заданий:

1. К наиболее распространённым причинам нарушения межкультурных коммуникаций относят:
 - А. различное восприятие реальности представителями разных культур;
 - Б. различия в навыках общения;
 - В. различия в стереотипах оценки одних и тех же явлений у разных культур;
 - Г. коммуникативная незрелость представителей разных культур.
2. Проблема (ловушка) восприятия заключается в:
 - А. при общении люди слушают, но не могут услышать друг друга, смотрят на одни и те же события, но видят их по-разному;
 - Б. языковом барьере;
 - В. различии восприятия одних и тех же событий или явлений;
 - Г. случайных событийном несовпадении.
3. Что имеется в виду под термином «восприятие» в кросс-культурном менеджменте?
 - А. мгновенная подсознательная интерпретация происходящего;
 - Б. интерпретация окружающей действительности на основе субъективного опыта;
 - В. интерпретация окружающей действительности на основе опыта;

Г. интерпретация окружающей действительности.

4. Ошибки в восприятии действительности имеют объективные корни и связаны с тем, что:

А. жизненный опыт, полученный человеком в одной культурной среде, частично или полностью не приемлем в другой культурной сфере;

Б. жизненный опыт, полученный человеком в одной культурной среде, приемлем в другой культурной сфере;

В. в новой культурной среде восприятие продолжает интерпретировать происходящее на основе привычного опыта человека;

Г. новой культурной среде восприятие продолжает интерпретировать происходящее на основе умений человека.

5. Под стереотипами подразумеваются:

А. личная оценка человека о людях и явлениях;

Б. обобщенные оценки людей и явлений, сформулированные на точном знании и научном наблюдении;

В. обобщенные оценки людей и явлений, сформулированные на основе случайных наблюдений и неполных знаний;

Г. устойчивые упрощенные образы или оценки явления, сформированные на основе случайных наблюдений

6. Отличительными особенностями стереотипа являются:

А. упрощение;

Б. стандартизация;

В. типизация;

Г. индивидуализация.

7. Существуют стереотипы:

А. самостоятельные;

Б. социальные;

В. поведенческие;

Г. технологические.

8. Поведенческие стереотипы - стандартные действия управляются:

А. на подсознательном уровне;

Б. осознано;

В. непредсказуемо;

Г. хаотично.

9. Этноцентризм – то:

А. убеждение в превосходстве «своей» этнической группы над представителями других этнических групп;

Б. убеждение в равенстве «своей» этнической группы с представителями других этнических групп;

В. склонность оценивать все жизненные явления сквозь призму ценностей своей этнической группы;

Г. склонность оценивать все жизненные явления сквозь призму ценностей другой этнической группы.

10. Культурный релятивизм – это:

А. признание относительной обособленности культур, разнообразия путей их развития и систем ценностей;

Б. когда культуры рассматриваются как равные по значимости, но различные по мировосприятию, мироощущению и мышлению их представителей;

Г. признание, что «своя» этническая группа «выше» других;

Д. признание своеобразия и различий социальных, культурных, языковых систем этнических групп.

11. Исходя из релятивизма:

А. взаимодействие представителей различных культур не затруднено, поскольку одним и тем же ценностям в различных культурах может придаваться одинаковое значение;

Б. взаимодействие представителей различных культур затруднено, поскольку одним и тем же ценностям в различных культурах может придаваться разное значение;

В. если члены одной социальной группы рассматривают культурные обычаи и нормы других социальных групп только с точки зрения эталонов своей культурной среды, между этими группами неизбежно возникает непонимание и недоверие;

Г. элементы культуры страны или этнической группы являются правильными или общепринятыми потому, что они являются традиционными и хорошо зарекомендовали себя именно в этой культурной среде.

12. Вербалика – это:

А. речь;

Б. слушание;

В. письмо;

Г. привычки

13. Паравербалика - интонации и эмоции, выраженные во:

А. взглядах;

Б. вздохах;

В. жестах;

Г. смешках.

14. Невербалика:

А. жесты;

Б. взгляды;

В. всхлипы;

Г. позы.

15. Культурный шок – это:

А. только эмоциональный дискомфорт;

Б. только физический дискомфорт;

В. эмоциональный или физический дискомфорт;

Г. некое напряжение.

16. Симптомы кросс-культурного шока:

А. тоска по дому;

- Б. веселое настроение;
- В. чувство одиночества;
- Г. уверенность в себе.

17. Различаютфаз культурного шока:

- А. пять;
- Б. шесть;
- В. семь;
- Г. восемь.

18. Наиболее плодотворный к взаимодействию с представителями других культур:

- А. с точки зрения этноцентризма;
- Б. с точки зрения релятивизма;
- В. сочетание некоторых черт как этноцентризма, так и релятивизма;
- Г. сначала этноцентризм, а затем релятивизм.

19. Как вы можете объяснить термины «материальная культура» и «духовная культура»? Приведите примеры материальной и духовной культуры.

20. В чем состоят различия между традициями и ритуалами? Какие примеры вы можете привести?

Примерные вопросы для подготовки к зачету:

1. Кросскультурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Необходимость изучения.
2. Основные направления и актуальные проблемы кросскультурного менеджмента.
3. Кросскультурный шок и способы его преодоления.
4. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.
5. Понятие деловой культуры, ее элементы и уровни.
6. Системы ценностей в национальных культурах.
7. Верования как основа кросс-культурных сопоставлений.
8. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения.
9. Культурные различия и этика.
10. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.
11. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.
12. Базовые критерии межкультурных различий по Г. Хофштеде.
13. Теория «Z» по У. Оучи.
14. Базовые критерии межкультурных различий по Ф. Тромпенарсу.
15. Культурный профиль страны.
16. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.
17. Высоко- и низкоконтентуальные культуры.
18. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.

19. Условия эффективной межкультурной коммуникации.
20. Влияние культуры на процесс переговоров.
21. Модели ведения переговоров.
22. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие.
23. Классификационные критерии корпоративных культур.
24. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур.
25. Значимость труда в различных бизнес-культурах.
26. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.
27. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
28. Национальные модели лидерства.
29. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.
30. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
31. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.
32. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.
34. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой.
35. Культурная чувствительность и кросскультурная компетентность.

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

Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Преподаватель доводит до сведения обучающихся на первом учебном занятии перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию, и критерии оценивания знаний, умений и навыков.

Зачеты проводятся в день последнего в данном семестре занятия по соответствующей дисциплине (модулю) в соответствии с рабочей программой.

Зачеты служат формой проверки освоения учебного материала дисциплины (модуля).

Результаты сдачи зачета оцениваются по шкале: «зачтено», «не зачтено».

В целях поощрения обучающихся за систематическую активную работу на учебных занятиях и на основании успешного прохождения текущего контроля допускается выставление зачетной оценки без процедуры сдачи зачета.

Зачеты принимаются преподавателями, ведущим занятия по дисциплине (модулю).

Зачет проводится в устной форме. Преподаватель имеет право задавать дополнительные вопросы в соответствии с рабочей программой дисциплины (модуля).

Во время зачета с разрешения преподавателя обучающийся может пользоваться справочниками, таблицами, инструкциями и другими материалами.

Обучающийся при подготовке ответа ведет необходимые записи, которые предъявляет преподавателю. При отказе обучающегося от ответа в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «не зачтено».

Результаты зачета заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость. Если обучающийся не явился на зачет, в ведомости напротив фамилии обучающегося делается запись «не явился». Неявка на зачет без уважительной причины приравнивается к оценке «не зачтено».

В зачетную книжку выставляется соответствующая оценка, полученная обучающимся. Оценка «не зачтено» в зачетную книжку не ставится. Заполнение зачетной книжки до внесения соответствующей оценки в ведомость не разрешается.

Прием зачета у обучающегося прекращается при нарушении им дисциплины, использовании неразрешенных материалов и средств мобильной связи. В этом случае обучающемуся в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «не зачтено».

В случае несогласия обучающегося с оценкой, выставленной на зачете, он имеет право подать апелляцию.

5. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся в рамках проведения контроля наличия у обучающихся сформированных результатов обучения по дисциплине

Общие критерии оценивания

№ п/п	Процент правильных ответов	Оценка
1	86 % – 100 %	5 («отлично»)
2	70 % – 85 %	4 («хорошо»)
3	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)
4	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)

Вариант 1

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	11	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	21	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	31	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
2	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	12	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	22	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	32	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
3	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	13	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	23	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	33	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
4	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	14	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	24	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	34	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
5	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	15	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	25	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	35	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
6	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	16	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	26	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	36	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
7	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	17	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	27	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	37	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
8	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	18	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	28	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	38	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
9	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	19	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	29	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	39	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
10	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	20	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	30	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	40	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ						
1	3	11	4	21	1	31	3
2	4	12	1	22	1	32	2
3	1	13	3	23	1,3,4	33	3
4	1	14	4	24	4	34	2
5	4	15	1	25	3	35	1,3,4
6	3	16	2	26	2	36	2,3,4
7	2	17	1,3,4	27	1,2,4	37	1,2
8	1,3	18	1	28	1,2,3	38	Моббинг
9	3	19	1,2,4	29	2	39	Культура
10	1,2,3	20	1,3,4	30	3	40	предмет

Задание № 1

Идея кросс-культурного менеджмента возникла:

1. 40-50-е гг.;
2. 50-60-е гг.;
3. 60-70-е гг.;
4. 70-80-е гг..

Задание № 2

Идею о том, что экономический прогресс и индустриализация зависят от менеджеров раскрывает:

1. Экологический подход;
2. Поведенческий подход;
3. Ситуационный подход;
4. Социально-экономический подход.

Задание № 3

Сравнительный менеджмент возник в:

1. США;
2. Англии;
3. Германии;
4. Японии.

Задание № 4

Идею о том, что сходства и различия в эффективности управленческой деятельности могут быть объяснены переменными внешней среды раскрывает:

1. Экологический подход;

2. Поведенческий подход;
3. Ситуационный подход;
4. Социально-экономический подход.

Задание № 5

Зарубежные модели менеджмента в России реализуются с помощью:

1. Копирования;
2. Подстановки;
3. Адаптации;
4. Всего вышеперечисленного.

Задание № 6

Сравнительный менеджмент как самостоятельная дисциплина возник:

1. 40-50-е гг.;
2. 50-60-е гг.;
3. 60-70-е гг.;
4. 70-80-е гг..

Задание № 7

Акцент на типичные поведенческие характеристики менеджеров в разных культурах и их мотивацию для выполнения отдельных управленческих задач в сравнительном менеджменте делает:

1. Экологический подход;
2. Поведенческий подход;
3. Ситуационный подход;
4. Социально-экономический подход.

Задание № 8

Выберите функции культуры:

1. Коммуникативная;
2. Интегративная;
3. Социализация;
4. Все вышеперечисленное.

Задание № 9

Какой подход базируется на предпосылке, что ценности составляют ядро культуры и основная задача исследователя – выявить структуру системы ценностей:

1. Универсальный подход;
2. Системный подход;

3. Ценностный подход;
4. Ситуационный подход.

Задание № 10

К классификации деловых культур по Р. Льюису относятся:

1. Моноактивные культуры;
2. Полиактивные культуры;
3. Реактивные культуры;
4. Мегаактивные культуры.

Задание № 11

К инструментальным ценностям по Дж. Рокичу относятся:

1. Воображение;
2. Интеллектуальность;
3. Счастье;
4. Самоконтроль.

Задание № 12

Какой подход базируется на предпосылке, что любая культура состоит из стандартного набора элементов и задача заключается в их выделении и описании:

1. Универсальный подход;
2. Системный подход;
3. Ценностный подход;
4. Ситуационный подход.

Задание № 13

Авторами системного подхода являются:

1. Мэрдок Дж.;
2. Харрис П.Р. и Моран Р.Т.;
3. Глэдвин Т.Н. и Терпстр В.;
4. Рокич Дж..

Задание № 14

В теории внутреннего содержания личности выделяют следующие виды людей:

1. Экономический человек;
2. Эстетический человек;
3. Религиозный человек;
4. Все вышеперечисленное.

Задание № 15

К классификации деловых культур по Е. Холлу относятся:

1. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры;
2. Мужественность и женственность;
3. Дистанция власти;
4. Индивидуализм и коллективизм.

Задание № 16

Какой подход базируется на предпосылке, что культура определяется взаимодействием и взаимовлиянием подсистем, ее составляющих:

1. Универсальный подход;
2. Системный подход;
3. Ценностный подход;
4. Ситуационный подход.

Задание № 17

К базовым ценностям по Дж. Рокичу относятся:

1. Зрелая любовь;
2. Влюбленность;
3. Мудрость;
4. Самоуважение.

Задание № 18

К классификации деловых культур по Е. Холлу относятся:

1. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры;
2. Моноактивные и полиактивные культуры;
3. Монохромные и полихромные культуры;
4. Мужественность и женственность.

Задание № 19

К классификации деловых культур по Ф. Тромпенаарсу относятся:

1. Нейтральные и эмоциональные культуры;
2. Специальные и диффузные культуры;
3. Культура достижений и культура принадлежности к группе;
4. Индивидуализм и коллективизм.

Задание № 20

Порождающие ценности состоят из:

1. Принятых;
2. Оперативных;
3. Тактических;
4. Потенциальных.

Задание № 21

Ориентирует индивида на совесть, т.е. главное быть в ладу с самим собой:

1. Культура вины;
2. Культура стыда;
3. Клановая культура;
4. Культура отчаяния.

Задание № 22

Какая функция средств массовой коммуникации выходит на первый план в период выборов:

1. Информационная;
2. Регулирующая;
3. Культурная;
4. Развлекательная.

Задание № 23

Дж. Диксон выделил подходы к трудовым отношениям:

1. Трудовая этика;
2. Социалистический подход;
3. Гуманистический подход;
4. Взгляд с точки зрения организации.

Задание № 24

К факторам, связанным с искусством межличностного общения, относятся:

1. Фактическая осведомленность;
2. Следование правилам;
3. Опора на других;
4. Все вышеперечисленное.

Задание № 25

К способам принятия решений относят:

1. Демократию;
2. Директивность;
3. Партиципативность;
4. Автократию.

Задание № 26

Какая культура ориентирует индивида на групповое мнение, накладывает жесткие ограничения на межличностные отношения:

1. Культура вины;
2. Культура стыда;
3. Клановая культура;
4. Культура отчаяния.

Задание № 27

К факторам, связанным с искусством межличностного общения, относятся:

1. Желательная осведомленность;
2. Предпочтение коллективного принятия решений;
3. Предпочтение индивидуального принятия решений;
4. Забота о межличностных отношениях.

Задание № 28

К стилям руководства относятся:

1. Авторитарный;
2. Либеральный;
3. Демократический;
4. Смешанный.

Задание № 29

Какой вид коммуникации не выделяется в теоретическом анализе:

1. Социальная коммуникация;
2. Индивидуальная коммуникация;
3. Межличностная коммуникация;
4. Массовая коммуникация.

Задание № 30

К определениям понятия «институт» можно отнести:

1. Коллективные действия по контролю, либерализации и расширению индивидуального действия;
2. Образ действия, направление, указание, обычай, быт;
3. Набор формальных правил, неформальных ограничений и механизмов их принудительного управления;
4. Часть экономической науки, изучающей механизмы функционирования различных социальных, политических, экономических и иных институтов.

Задание № 31

Какая из приведенных формулировок не использовалась как определение информации:

1. Передача сообщений;
2. Уменьшение или снятие неопределенности;
3. Отрицательная энтропия;
4. Воздействие входа на выход.

Задание № 32

Кто из ученых имеет отношение к герменевтическому анализу коммуникации:

1. К. Шеннон;
2. Г. Гадамер;
3. К.Г. Юнг;
4. Дж. Диксон.

Задание № 33

Какая функция средств массовой коммуникации может быть определена как «передача наследия»:

1. Информационная;
2. Регулирующая;
3. Культурная;
4. Мобилизирующая.

Задание № 34

Социальная коммуникация - это:

1. Связь любых материальных объектов;
2. Связь любых социальных субъектов;
3. Связь учреждений, организаций;
4. Связь нематериальных объектов.

Задание № 35

В международной среде используются следующие виды компенсационных подходов:

1. «домашняя» шкала компенсации плюс надбавки;
2. Международная шкала компенсации;
3. Шкала компенсации, привязанная к гражданству работника;
4. Глобальная шкала компенсации.

Задание № 36

Размер оплаты труда в международной компании зависит от:

1. Стажа работы;
2. Средств, вложенных в бизнес;
3. Стоимости жизни;
4. Законодательства страны.

Задание № 37

К формам стимулирования персонала относятся:

1. Материальное;
2. Компенсации;
3. Организационно-распорядительное;
4. Смешанное.

Задание № 38

... - это психологическое давление, травля, прессинг в отношении работников со стороны администрации и коллег по работе.

Задание № 39

... - совокупность материальных и духовных ценностей, определенных уровнем развития общества и человека, выраженная в типах и формах организации жизни и деятельности людей.

Задание № 40

Национальные модели менеджмента, сходства и различия в которых определяются культурно-институциональными особенностями стран и регионов – это ... сравнительного менеджмента.

Вариант 2

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	11	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	21	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	31	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
2	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	12	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	22	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	32	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
3	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	13	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	23	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	33	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8

4	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	14	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	24	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	34	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
5	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	15	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	25	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	35	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
6	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	16	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	26	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	36	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
7	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	17	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	27	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	37	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
8	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	18	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	28	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	38	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
9	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	19	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	29	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	39	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8
10	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	20	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	30	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8	40	УК-5 ОПК-6 ОПК-7 ПК-8

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ						
1	2	11	1,3,4	21	4	31	3
2	1,2,3	12	1,4	22	3	32	3
3	3	13	2,3,4	23	2,3,4	33	4
4	2	14	2,3	24	1	34	1,2
5	1	15	1,2	25	2	35	2
6	3	16	3	26	1	36	2
7	2	17	1,2,3	27	2	37	1
8	3	18	3	28	3	38	3
9	3	19	1	29	3	39	3
10	3	20	1,2	30	2	40	Кросс-культурный шок

Задание № 1

Первой фазой кросс-культурного шока является:

1. Фрустрация и озлобление;

2. Радостное оживление;
3. Выздоровление;
4. Приспособление.

Задание № 2

К причинам нарушений межкультурных коммуникаций можно отнести:

1. Восприятие;
2. Стереотипизация;
3. Этноцентризм;
4. Депрессия.

Задание № 3

Последней фазой кросс-культурного шока является:

1. Фрустрация и озлобление;
2. Радостное оживление;
3. Выздоровление;
4. Реверсивный кросскультурный шок.

Задание № 4

Кросс-культурный шок состоит из:

1. 3 фаз;
2. 4 фаз;
3. 5 фаз;
4. 6 фаз.

Задание № 5

Основоположником научного менеджмента является:

1. Ф.У. Тейлор;
2. М.П. Фоллет;
3. Ч. Бернард;
4. Г. Форд.

Задание № 6

Какая потребность организации не относится к коммуникационным:

1. В информации о ситуации, в которой организация действует;
2. В определенном уровне известности;
3. В сохранении нормы прибыли;
4. В обратной связи.

Задание № 7

Основоположником концепции человеческих ресурсов является:

1. Э. Мэйо;
2. А. Маслоу;
3. З. Фрейд;
4. Д. МакГрегор.

Задание № 8

Единицами вербальной коммуникации является:

1. Высказывание;
2. Дискурс;
3. Высказывание и дискурс;
4. Нет верного ответа.

Задание № 9

Разработчиком теории конкурентоспособности наций стал:

1. Э. Фромм;
2. А. Адлер;
3. М. Портер;
4. Ф. Гилбрет.

Задание № 10

Карта Г. Хофстеде строится на основании 2 параметров:

1. Избегания неопределенности и конфуцианский динамизм;
2. Дистанция власти и конфуцианский динамизм;
3. Избегания неопределенности и дистанция власти;
4. Мужественность/женственность и индивидуализм/коллективизм.

Задание № 11

К германскому кластеру принадлежат страны:

1. Австрия;
2. Швеция;
3. Германия;
4. Швейцария.

Задание № 12

С помощью карты Г. Хофстеде выделяют четыре модели культуры:

1. «смазанная машина» и «пирамида людей»;
2. «инкубатор» и «самонаводящаяся ракета»;
3. «семья» и «Эйфелева башня»;

4. «деревенский рынок» и «семья».

Задание № 13

К ближневосточному кластеру относятся:

1. Таиланд;
2. Турция;
3. Иран;
4. Греция.

Задание № 14

С помощью карты Ф. Тромпернаарса выделяют четыре модели культуры:

1. «смазанная машина» и «пирамида людей»;
2. «инкубатор» и «самонаводящаяся ракета»;
3. «семья» и «Эйфелева башня»;
4. «деревенский рынок» и «семья».

Задание № 15

К чертам евроменеджера можно отнести:

1. способность вовлекать людей;
2. международные навыки;
3. широкое видение;
4. все вышеперечисленное.

Задание № 16

Автором концепции рациональной бюрократии является:

1. Ф.У. Тейлор;
2. Э. Мэйо;
3. М. Вебер;
4. А. Файоль.

Задание № 17

Для Германии характерны конфессии:

1. Протестантизм;
2. Католицизм;
3. Православие;
4. Синтоизм.

Задание № 18

Когда началось объединение ГДР и ФРГ:

1. В 1988 г.;
2. В 1980 г.;
3. В 1990 г.;
4. В 1991 г..

Задание № 19
Германия является:

1. Низкоконтекстуальной культурой;
2. Высококонтекстуальной культурой;
3. Монохромной культурой;
4. Полихромной культурой.

Задание № 20
Для немецкой деловой культуры характерны:

1. Принцип порядка;
2. Принцип согласия;
3. Принцип свободы;
4. Принцип католицизма.

Задание № 21
Массовая информация - это:

1. Информация, которая рождается в массовой аудитории;
2. Информация, которая распространяется по массовым каналам;
3. Информация, которая потребляется массовой аудиторией;
4. Информация, которая обладает обязательно всеми перечисленными признаками.

Задание № 22
Основоположником французской модели менеджмента является:

1. М. Вебер;
2. Ф.У. Тейлор;
3. А. Файоль;
4. А. Маслоу.

Задание № 23
К принципам французского общества можно отнести:

1. Согласие;
2. Свобода;
3. Равенство;
4. Братство.

Задание № 24

Сколько принципов управления организацией выдвинул А. Файоль:

1. 14;
2. 12;
3. 7;
4. 5.

Задание № 25

Какая функция средств массовой коммуникации может быть определена как «координация подсистем общества»:

1. Информационная;
2. Регулирующая;
3. Культурная;
4. Развлекательная.

Задание № 26

Французская деловая культура характеризуется:

1. Высоким уровнем избегания неопределенности и высокой дистанцией власти;
2. Низким уровнем избегания неопределенности и низкой дистанцией власти;
3. Коллективизмом и мужественностью;
4. Индивидуализмом и женственностью.

Задание № 27

Ключевым понятием во французской организации является:

1. Рынок;
2. Власть;
3. Порядок;
4. Семья.

Задание № 28

Политическое устройство в Великобритании:

1. Президентская республика;
2. Федеральная республика;
3. Конституционная монархия;
4. Конфедерация.

Задание № 29

Исследователи выделяют в процессе общения следующие составляющие:

1. Коммуникационная;
2. Интерактивная;
3. Селективная;
4. Перцептивная.

Задание № 30

Английская деловая культура характеризуется:

1. Высоким уровнем избегания неопределенности и высокой дистанцией власти;
2. Низким уровнем избегания неопределенности и низкой дистанцией власти;
3. Индивидуализмом и мужественностью;
4. Коллективизмом и женственностью.

Задание № 31

Древние люди, обладавшие наиболее развитыми коммуникативными навыками - это:

1. Кроманьонец;
2. Питекантроп;
3. Синантроп;
4. Архантропы.

Задание № 32

Великобритания является:

1. Нейтральной культурой;
2. Эмоциональной культурой;
3. Моноактивной культурой;
4. Полиактивной культурой.

Задание № 33

Швейцария знаменита:

1. Часовой промышленностью;
2. Сектором банковских и финансовых услуг;
3. Текстильным оборудованием;
4. Всем вышеперечисленным.

Задание № 34

Швейцарская деловая культура характеризуется:

1. Культуром труда;
2. Общим видением развития предприятия;

3. Солидарностью;
4. Всем вышеперечисленным.

Задание № 35

Где в Швейцарии находится офис Международного олимпийского комитета:

1. В Женеве;
2. В Лозанне;
3. В Базеле;
4. В Цюрихе.

Задание № 36

Автором деятельностной теории происхождения языка является:

1. Аристотель;
2. Ж.Ж. Руссо;
3. Ф. Энгельс;
4. Сократ.

Задание № 37

Швейцария характеризуется:

1. Низкой дистанцией власти и высокой степенью избегания неопределенности;
2. Высокой дистанцией власти и низкой степенью избегания неопределенности;
3. Индивидуализмом и мужественностью;
4. Коллективизмом и женственностью.

Задание № 38

По какому критерию коммуникация классифицируется на межличностную, групповую и массовую:

1. По способу установления и поддержания контакта;
2. По степени организованности;
3. По составу участников;
4. По используемым знаковым системам.

Задание № 39

Каких барьеров при передаче информации не возникает:

1. Технические;
2. Психологических;
3. Гуманитарных;
4. Психофизиологических.

Задание № 40

... - это состояние растерянности и беспомощности в кросс-культурном менеджменте, вызванное потерей обычных ценностных ориентиров и неспособностью дать ответы на вопросы: где, когда и как поступать правильно.