

Б1.О.31

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА)

Учебная дисциплина	Межкультурные различия и их роль в менеджменте
По направлению подготовки	38.03.02 «Менеджмент»
Профиль (программа бакалавриата)	«Бизнес-аналитика в управленческой деятельности»
Форма обучения	Очно-заочная

Оценочные материалы (средства) дисциплины рассмотрены (актуализированы) и утверждены на заседании кафедры управления

Протокол заседания № 10 от «15» мая 2026 г.

Заведующий кафедрой Никитина Наталья Викторовна

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	
2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	
3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	
5. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	
6. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ.....	

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы (средства) сформированы в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 №970, и учебного плана направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Бизнес-аналитика в управленческой деятельности» (программа бакалавриата). В соответствии с матрицей компетенций основной профессиональной образовательной программы «Бизнес-аналитика в управленческой деятельности» в процессе обучения по дисциплине «Межкультурные различия и их роль в менеджменте» происходит формирование закрепленных за дисциплиной компетенций обучающихся. Оценка сформированности компетенций на каждом этапе обучения происходит через оценку планируемых результатов обучения по дисциплине (знаний, умений, навыков).

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Этапы формирования компетенции (семестры, темы)	Оценочные средства
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества в социально-историческом контексте	Знать: - основы истории как научного знания и формируемую на его основе картину мира различных эпох и регионов; модели взаимоотношения человека с природой и обществом; основы и многовариантность исторического процесса; Уметь: - проводить сравнительно-исторические исследования; - применять социально-гуманитарную (историческую) терминологию;	Тема 1. Географические причины поведенческих особенностей Тема 2. Исторические и социально-экономические аспекты имущественных отношений и стереотипов делового поведения Тема 3. Идеологические факторы национальной конкурентоспособности Тема 4. Роль национальных социально-поведенческих моделей в экономическом развитии Тема 5.	Деловые игры по темам 1-5

		- анализировать и оценивать социальную информацию; анализировать социально-политическую и научную литературу. Владеть: - навыками оперирования фактами и понятиями как средством аргументации в дискуссиях; - навыками оценки (критики) современных явлений с исторической точки зрения.	Культурно-исторические факторы конкурентных отношений	
	УК-5.2 Толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества в этическом и философском контекстах	Знать: - особенности межкультурного разнообразия общества в этическом и философском контекстах Уметь: - проводить сравнительные исследования в области отличий общества в этическом и философском контекстах Владеть: - способами толерантной межкультурной коммуникации	Тема 1. Географические причины поведенческих особенностей Тема 2. Исторические и социально-экономические аспекты имущественных отношений и стереотипов делового поведения Тема 3. Идеологические факторы национальной конкурентоспособности Тема 4. Роль национальных социально-поведенческих моделей в экономическом развитии Тема 5. Культурно-	Деловые игры по темам 1-5

			исторические факторы конкурентных отношений	
--	--	--	---	--

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Деловая игра по теме 1

«Географические причины поведенческих особенностей»

Деловая игра «Экипаж»

Задачи:

- ✓ Наладить эффективное взаимодействие лидера и его заместителя с группой.
- ✓ Дать возможность освоить навыки командной работы в нестандартных условиях.
- ✓ Выявить основные управленческие проблемы в каждой команде.

Процедура проведения:

Раздаточный материал: по одному листу на каждого участника игры. Требуется свободное от столов пространство и по одному стулу на человека. Формируются команды с числом участников, кратном пяти (5, 10, 15, 20, и так далее; более 30-35 человек – нежелательно).

В игре имитируется функционирование организации в условиях неопределенности, диагностируется «слаженность команды», поведение отдельных участников игры, соответствие руководителя и его заместителя своим ролям, вероятность и возможный сценарий потенциального конфликта в данной команде.

Участники рассаживаются «кругами» (по 5 человек в команде). Каждый получает письменную инструкцию с описанием своих игровых прав и полномочий, которые неодинаковы у разных членов команды. В ходе игры запрещены разговоры, обмен информацией идет через передачу записок.

Никто из участников не знает ни о правах и полномочиях других членов команды, ни об информации, которой они располагают. Один членов команды («руководитель») знает о задаче, поставленной перед командой, но он не вправе напрямую общаться с командой. Другой участник («заместитель») вправе общаться со всеми, но не знает задачи (и даже не знает о ее существовании). Если каждый из членов команды поймет, что от него требуется, и выполнит указания начальства (переданные записками), то команда в целом решит задачу. Если же хотя бы один игрок что-либо напутает в своей роли, то команда «провалится».

Команда, нашедшая решение первой, должна получить «приз»; команды, не решившие задачу, следует как-то «наказать». По окончании игры нужно провести «разбор полетов» в каждой из команд, отметив сильные и слабые стороны каждого участника, роль лидера и его заместителя, а также перспективы их дальнейшей совместной работы в таком составе.

Деловая игра по теме 2

«Исторические и социально-экономические аспекты имущественных отношений и стереотипов делового поведения»

Деловая игра «Конкуренция и сотрудничество» - на 80-90 минут, количество участников – от 4 до 30-35 человек.

Раздаточный материал – по листку на команду; требуется учебная аудитория с доской и мелом.

Участники разбиваются на четное количество команд (4, 6 или 8). Первая команда играет против второй, третья – против четвертой, пятая – против шестой, седьмая – против восьмой. Побеждает та из команд, которая наберет баллов больше, чем любая другая, поэтому все команды являются конкурентами. Необходимо предусмотреть «приз» для команды победителя.

В каждом игровом туре команды делают по одному ходу, выбирая один из двух вариантов (аналогично детской игре в «чет-нечет» или «веришь-не веришь»). В зависимости от того, каким образом сделали свой ход команды внутри пары, каждой из этих команд баллы добавляются или снимаются, либо же счет не изменяется. Команда может нанести партнерам-соперникам ущерб, но в этом случае она должна быть готова к ответным действиям с их стороны.

Часть игровых туров является «открытыми», когда сделанный ход сразу же становится известен всем участникам игры (записывается на доске), часть – «закрытыми», когда команды узнают о том, какой ход сделали другие, с задержкой на один тур. В середине игры предусмотрен раунд переговоров, в процессе которых пары команд могут разработать совместную стратегию и о чем-либо договориться.

Логика игры вынуждает каждую из команд, во-первых, играть против команды-партнера (то есть команды, находящейся с ней в одной паре), во-вторых, сотрудничать с командой-партнером, предпринимая согласованные действия для того, чтобы набрать баллов больше, чем у команд в других парах. Побеждает та из команд, которой удастся оптимальным образом балансировать на грани конкуренции и сотрудничества; суметь завоевать доверие партнеров, и при этом их «перехитрить».

По окончании игры целесообразно проанализировать как стратегию (или отсутствие таковой) команд в целом, так и игровое поведение отдельных участников внутри команд.

Деловая игра по теме 3

«Идеологические факторы национальной конкурентоспособности»

Деловая игра «Резервация» - на 2-3 академических часа, количество участников – одна студенческая группа. Требуется просторная аудитория и возможность студентам перемещаться с места на место. Цель игры – привить студентам умение убеждать, учитывать мнения групп с противоположными интересами, формировать коалиции, продвигать свои интересы.

1. Помещение, предназначенное для проведения данной игры, должно предоставлять игрокам пространство для свободного движения. Преподаватель заранее выделяет место «резервации». Каждая группа может определить место своей «штаб – квартиры» в рамках учебной аудитории.

2. Студенты разбиваются на 4 группы. Возможно, преподаватель дает команду «на первый- четвертый рассчитайся».

Группы:

- индейцы (представители коренного населения племени сиу)
- власть штата
- представители завода, занимающегося разработкой полезных ископаемых (металлургического завода)
- защитники вымирающих племен

3. Каждая группа выбирает себе лидера.

4. Лидерам вручается исходный текст игры. Текст может быть зачитан преподавателем для всех:

«Территория, занимаемая сейчас племенем сиу, составляет $\frac{2}{3}$ от общей территории штата. Основным источником прибыли штата – сельское хозяйство и промысел. Недавно на

территории штата были обнаружены залежи полезных ископаемых. Денег от их разработки штату хватит на решение всех основных социально-экономических проблем штата.

Однако по закону штата разработка полезных ископаемых не может быть начата там, где проживают коренные жители – индейцы.

Каждая группа сейчас будет действовать, исходя из общей ситуации и дополнительных инструкций, известных только конкретной группе. Эффективность работы группы будет оцениваться по общему количеству баллов, начисленных за каждое действие любого члена группы. Побеждает группа, набравшая наибольшее количество баллов».

5. Каждая группа также получает свои внутренние инструкции поведения группы. Эти инструкции знают только участники конкретной группы и преподаватель.

Власть

Вы должны обеспечить возможность разработки земель, поместив индейцев в резервацию. Вы имеете административный ресурс и можете применять любые способы для достижения вашей цели (в том числе физическое воздействие на индейцев).

Индейцы

Вы должны оставить за собой право на проживание на ваших землях или право на получение дохода. Каждый из вас имеет купон – право собственности на 500 акров земли. Каждый может распоряжаться им по своему усмотрению. Вы можете применять любые способы для достижения вашей цели (в том числе физическое воздействие на власть).

Представители металлургического завода

Получение разрешения на разработку полезных ископаемых – ваш последний шанс избежать банкротства. Разрешение считается полученным при получении 100% купонов на право собственности земель и отсутствии индейцев на этой территории. Каждый из вас имеет купон – право на прибыль, передающий вашу часть потенциальной прибыли лицу, обладающему данным купоном. Каждый может распоряжаться им по своему усмотрению.

Защитники вымиравших племен

Племя индейцев сиу – ваш последний шанс на работу вашей организации, так оно последнее, сохранившее самобытный образ жизни на подведомственной вам территории. Ваша задача – не допустить перехода индейцев в резервацию. Каждый из вас имеет купон – право на выкуп, возвращающий индейца из резервации (В этом случае возвращение из резервации не дает индейцу право собственности на землю, если ранее он утратил соответствующий купон). Каждый может распоряжаться купоном по своему усмотрению.

6. Игра начинается с оглашения властью и индейцами своих начальных позиций по заданной игровой ситуации.

7. Преподаватель играет роль наблюдателя. На доске или флип-чате фиксирует количество баллов, заработанных каждой группой.

8. Баллы и санкции:

Власть

Каждый индеец в резервации +2 балла

Если его привели силой – 1 балл

Индеец пришел в резервацию и отдал свой купон на землю в результате переговоров +3 балла

Купон отобрали силой -1 балл

Более 3 индейцев с купонами сразу пришли в резервацию в результате переговоров - баллы умножаются на 2.

Индейцы

Каждый купон – право на прибыль от завода +2 балла

Если получено более 3 купонов на прибыль - баллы умножаются на 2

Каждый индеец в резервации – 2 балла

Индеец сбежал из резервации -1 балл

Представители металлургического завода

Каждые 500 акров земли +2 балла

Полученные путем угроз -1 балл

Полученные путем переговоров +1 балл

Если получено более 3 купонов на землю сразу баллы умножаются на 2

Защитники вымиравших племен

Каждый индеец в резервации – 2 балла

Каждый отданный купон на землю – 2 балла

Каждый возвращенный индеец +2 балла

Если возвращено из резервации более 3 индейцев баллы умножаются на 2

Каждый возвращенный индеец, имеющий право на землю +8 баллов

9. Преподаватель останавливает игру, если исчерпаны все ресурсы, либо одна из групп набрала максимально возможное в рамках игры количество баллов.

10. Преподаватель оглашает набранное каждой командой количество баллов. Дает обратную связь по эффективности работы группы – победительницы, а также прочих групп.

Деловая игра по теме 4

«Роль национальных социально-поведенческих моделей в экономическом развитии»

Текущий контроль в ходе обсуждения итогов деловой игры «**Выживание**». Игра рассчитана на 80-90 минут, количество участников не ограничено. Раздаточный материал - по 1 листу на каждого участника. Помещение – любое, доска не требуется.

Ведущий описывает участникам обстоятельства, в результате которых они якобы оказались в нестандартной ситуации, и выдает каждому участнику список (одинаковый для всех участников) предметов, которые можно использовать для выживания в данном случае. Участники в индивидуальном порядке ранжируют эти предметы по степени того, как они оценивают важность предметов для выживания, и заносят присвоенные ранги в 1-й столбец списка.

Затем участники разбиваются на команды (оптимальный состав команды – 4-6 человек) и выполняют ту же самую процедуру ранжирования предметов коллективно, в команде. Ранги предметов, присвоенные командой, заносятся во 2-й столбец списка.

Далее ведущий зачитывает «правильные» ответы, то есть ранги предметов, присвоенные общепризнанным в данной области экспертом. Эти «экспертные» ранги участники записывают в 3-й столбец своих списков. Ведущий объясняет участникам, как подсчитать суммарную ошибку. Для этого нужно в каждой строке списка (то есть по каждому предмету) сравнить ранг данного предмета, присвоенный экспертом, с рангом по 1-му столбцу (присвоенному индивидуально) и по 2-му столбцу (присвоенному командой). Значения абсолютных отклонений складываются, получаются две цифры: первая - суммарная ошибка отдельного участника, вторая – суммарная ошибка всей команды.

Ведущий оглашает индивидуальные и коллективные результаты по каждой команде, и, с участием самих игроков, анализирует причины различий между индивидуальными и командными ошибками. Сопоставление суммарных ошибок позволяет выявить как лидеров команд (которые сумели всем навязать свое мнение), так и тех, кто был ближе к истине, но не смог убедить в этом команду (у кого индивидуальная ошибка меньше, чем командная). Зачастую оказывается, что лидеры вели команду по ложному пути.

При сопоставлении результатов разных команд ведущий анализирует особенности стиля работы каждой команды. Как правило, выясняется, что командный успех зависит не столько от хороших индивидуальных результатов (то есть от суммарной ошибки по 1-му столбцу), сколько от умения членов команды слушать друг друга и работать совместно. По окончании игры можно сделать предварительные выводы о целесообразности или нецелесообразности команд работать в дальнейшем в таком же составе.

Деловая игра по теме 5

«Культурно-исторические факторы конкурентных отношений»

Проведение и обсуждение игрового поведения участников деловой игры **«Земельный вопрос»** - на 45-60 минут, количество участников от 10 до 60-70 человек. Раздаточный материал - по листку на команду. Требуется помещение с доской и мелом. По ходу игры участники должны иметь возможность передвигаться по аудитории.

Участники игры формируют 5 команд (или 10, если численность слишком велика, и приходится делить команды на 2 «потока»). Ведущий объясняет, что каждой команде выделены по 5 участков земли (рисует на доске схему всех участков). Затем команды получают (втайне от других команд) проекты зданий, которые они должны построить. Из выданных проектов следует, что участки, выделенные каждой из команд под строительство, им не подходят. Поэтому команды должны обменять «свои» участки на другие, необходимые им в соответствии с проектами зданий.

Процесс обмена участков между командами составляет основное содержание игры. Проекты рассчитаны таким образом, что на все команды «нужных» участков не хватает. Те команды, которые не сумеют «просчитать» необходимую им цепочку обменных операций и оптимизировать процедуру обмена, не успеют собрать нужную конфигурацию участков за минимальное количество шагов, и проиграют. В ходе игры от участников требуется сообразительность, организованность, разделение функций и четкая координация действий внутри команды, а также определенные коммерческие навыки, в частности, умение вести переговоры с представителями других команд. Победителем считается команда, первая решившая задачу. По итогам игры, после анализа действий участников, следует как поощрить команду-победителя, так и «наказать» команды, вообще не решившие поставленную задачу.

Критерии оценивания результатов деловых игр

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если даны обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым «удовлетворительно».

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ОЦЕНКА ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЧЕТЕ С ОЦЕНКОЙ

Список вопросов для подготовки к зачету с оценкой

УК-5 – Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

УК-5.1– Толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества в социально-историческом контексте

Обучающийся знает: основы истории как научного знания и формируемую на его основе картину мира различных эпох и регионов; модели взаимоотношения человека с природой и обществом; основы и многовариантность исторического процесса

1. Кросскультурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи.
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. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения
8. Культурные различия и этика
9. Гендерные различия в поведении.
10. Поведение людей в различных ситуациях.
11. Отличие поведения жителей крупных городов от поведения людей, живущих в городах меньшего размера.
12. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.
13. Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран.
14. Базовые критерии межкультурных различий по Г.Хофштеде.
15. Базовые критерии межкультурных различий по Ф.Тромпенарсу.
16. Культурный профиль страны.
17. История возникновения имущественных отношений.
18. Влияние социально-экономических аспектов на деловое поведение.
19. Зарождение стереотипов делового поведения.
20. Нормы делового поведения.

УК-5.2 – Толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества в этическом и философском контекстах

Обучающийся знает: особенности межкультурного разнообразия общества в этическом и философском контекстах

1. Устоявшиеся принципы делового поведения.
2. Учет национальных стереотипов в деятельности международного менеджера.
3. Высоко и низко контекстуальные культуры.
4. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах.
5. Условия эффективной межкультурной коммуникации.
6. Влияние культуры на процесс переговоров
7. Модели ведения переговоров.
8. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие.
9. Классификационные критерии корпоративных культур.

10. Сравнительный анализ моделей корпоративных культур.
11. Значимость труда в различных бизнес-культурах.
12. Факторы, влияющие на отношение к труду, национальные особенности.
13. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
14. Национальные модели лидерства.
15. Различия в представлениях о статусе и лидерстве.
16. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
17. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем.
18. Влияние различий между странами на управление человеческими ресурсами.
19. Признание ценности различий и управление разнородной рабочей силой.
20. Культурная чувствительность и кросскультурная компетентность.

ОЦЕНКА УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЧЕТЕ С ОЦЕНКОЙ

УК-5 – Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

УК-5.1– Толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества в социально-историческом контексте

Обучающийся умеет: проводить сравнительно-исторические исследования; применять социально-гуманитарную (историческую) терминологию; анализировать и оценивать социальную информацию; анализировать социально-политическую и научную литературу

Обучающийся владеет: навыками оперирования фактами и понятиями как средством аргументации в дискуссиях; навыками оценки (критики) современных явлений с исторической точки зрения. навыками аргументированного.

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам участия в деловых играх, в которых ему необходимо владеть навыками оценки (критики) современных явлений с исторической точки зрения. навыками аргументированного.

УК-5.2 – Толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества в этическом и философском контекстах

Обучающийся умеет: проводить сравнительные исследования в области отличий общества в этическом и философском контекстах

Обучающийся владеет: способами толерантной межкультурной коммуникации

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам участия в деловых играх, в которых ему необходимо владеть способами толерантной межкультурной коммуникации

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Для оценки результатов обучения по дисциплине учебным планом предусмотрен зачет с оценкой, проводимый в форме устного ответа на два теоретических вопроса.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
УК-5 – Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах УК-5.1– Толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества в социально-историческом контексте					
Знать: - основы истории как научного знания и формируемую на его основе картину мира различных эпох и регионов; модели взаимоотношения человека с природой и обществом; основы и многовариантность исторического процесса	Не знает	Фрагментарные знания основ истории как научного знания и формируемую на его основе картину мира различных эпох и регионов; моделей взаимоотношения человека с природой и обществом; основы и многовариантность исторического процесса	Общие, но не структурированные знания основ истории как научного знания и формируемую на его основе картину мира различных эпох и регионов; моделей взаимоотношения человека с природой и обществом; основы и многовариантность исторического процесса	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основ истории как научного знания и формируемую на его основе картину мира различных эпох и регионов; моделей взаимоотношения человека с природой и обществом; основы и многовариантность исторического процесса	Сформированные систематизированные прочные знания основ истории как научного знания и формируемую на его основе картину мира различных эпох и регионов; моделей взаимоотношения человека с природой и обществом; основы и многовариантность исторического процесса
Уметь: - проводить сравнительно-исторические исследования; - применять социально-гуманитарную	Не умеет	Частично освоенные умения проводить сравнительно исторические исследования	В целом освоенные, но не подкрепляемые знаниями и самостояте	В целом сформированные и самостоятельно выполняемые, но не всегда	Успешно сформированные, самостоятельно и осознанно выполняемые умения проводить

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
(историческую) терминологию; анализировать и оценивать социальную информацию; анализировать социально- политическую и научную литературу		; применять социально-гуманитарную (историческую) терминологию; анализировать и оценивать социальную информацию; анализировать социально-политическую и научную литературу	льностью выполнения умения проводить сравнительно-исторические исследования; применять социально-гуманитарную (историческую) терминологию; анализировать и оценивать социальную информацию; анализировать социально-политическую и научную литературу	интеллектуально обоснованные умения проводить сравнительно-исторические исследования; применять социально-гуманитарную (историческую) терминологию; анализировать и оценивать социальную информацию; анализировать социально-политическую и научную литературу	сравнительно-исторические исследования; применять социально-гуманитарную (историческую) терминологию; анализировать и оценивать социальную информацию; анализировать социально-политическую и научную литературу
Владеть: - навыками оперирования фактами и понятиями как средством аргументации в дискуссиях; навыками оценки (критики) современных явлений с исторической точки зрения. навыками аргументированного	Не владеет	Фрагментарно сформированные навыки оперирования фактами и понятиями как средством аргументации в дискуссиях; навыками оценки (критики) современных явлений с исторической	В целом сформированные, но выполняемые на элементарном уровне навыки оперирования фактами и понятиями как средством аргументации в	Сформированные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки оперирования фактами и понятиями как средством аргументации в дискуссиях; навыками оценки	Успешно сформированные, устойчивые, технологически грамотно выполняемые навыки оперирования фактами и понятиями как средством аргументации в дискуссиях; навыками оценки (критики) современных

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
		точки зрения. навыками аргументированного	дискуссия х; навыками оценки (критики) современных явлений с исторической точки зрения. навыками аргументированного	(критики) современных явлений с исторической точки зрения. навыками аргументированного	явлений с исторической точки зрения. навыками аргументированного
УК-5.2 Толерантно воспринимает межкультурное разнообразие общества в этическом и философском контекстах					
Знать: - особенности межкультурного разнообразия общества в этическом и философском контекстах	Не знает	Фрагментарные знания особенностей межкультурного разнообразия общества в этическом и философском контекстах	Общие, но не структурированные знания особенностей межкультурного разнообразия общества в этическом и философском контекстах	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания особенностей межкультурного разнообразия общества в этическом и философском контекстах	Сформированные систематизированные прочные знания особенностей межкультурного разнообразия общества в этическом и философском контекстах
Уметь: - проводить сравнительные исследования в области отличий общества в этическом и философском контекстах	Не умеет	Частично освоенные умения проводить сравнительные исследования в области отличий общества в этическом и философском контекстах	В целом освоенные, но не подкрепляемые знаниями и самостоятельно выполненные умения проводить сравнительные исследования в области отличий	В целом сформированные и самостоятельно выполняемые, но не всегда интеллектуально обоснованные умения проводить сравнительные исследования в области отличий	Успешно сформированные, самостоятельно и осознанно выполняемые умения проводить сравнительные исследования в области отличий общества в этическом и философском контекстах

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
			общества в этическом и философско м контекстах	общества в этическом и философско м контекстах	
Владеть: -способами толерантной межкультурной коммуникации	Не владеет	Фрагментарн о сформирован ные навыки владения способами толерантной межкультурн ой коммуникаци и	В целом сформиров анные, но выполняем ые на элементар ном уровне навыки владения способами толерантн ой межкульту рной коммуника ции	Сформирова нные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки владения способами толерантной межкультур ной коммуникац ии	Успешно сформированны е, устойчивые, технологически грамотно выполняемые навыки владения способами толерантной межкультурной коммуникации

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

При выставлении итоговой оценки за дисциплину необходимо учитывать результаты текущего контроля и критерии оценивания сформированности компетенций.

Зачет с оценкой «отлично» выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос были продемонстрированы глубокие, систематизированные и прочные знания (в соответствии с критериями сформированности компетенций), умения логично и обоснованно излагать материал, быстро ориентироваться в дополнительных вопросах и давать полные ответы;
- практические работы выполнены безошибочно и в полном соответствии с требованиями на оценку «отлично», обучающийся в работе продемонстрировал устойчивые навыки работы и осознанно исполняемые действия для толерантного восприятия межкультурного разнообразия общества в этическом и философском контекстах

Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций на высоком уровне.

Зачет с оценкой «хорошо» выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано хорошее, но недостаточно полное изложение материала, с отдельными пробелами в знаниях (возможно, незначительными неточностями в употреблении терминов), логичное изложение материала, но недостаточно быстрая ориентация в нем при ответе на дополнительные вопросы;
- практические работы выполнены на оценку «отлично» или «хорошо» (с незначительными замечаниями и/или ошибками), обучающийся продемонстрировал хорошие навыки работы и

осознанно исполняемые действия для толерантного восприятия межкультурного разнообразия общества в этическом и философском контекстах

- Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций на хорошем уровне.

Зачет с оценкой «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано поверхностное владение материалом и фрагментарные знания, отсутствие стройного и логично выстроенного ответа, затруднение в употреблении терминов и приведении примеров, плохая ориентация в материале при ответе на дополнительные вопросы;
- практические работы выполнены на оценку «хорошо» или «удовлетворительно» (с ошибками и замечаниями), с отклонениями от требований, обучающийся затруднялся в объяснении применяемых средств и конструктивов для толерантного восприятия межкультурного разнообразия общества в этическом и философском контекстах

Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций на низком уровне.

Зачет с оценкой «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано незнание значительного объема материала, «фрагментарность имеющихся знаний, отсутствие стройного и логично выстроенного ответа, затруднение в употреблении терминов и приведении примеров, неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения, неспособность отвечать на дополнительные вопросы;
- практическое задание выполнено на оценку «удовлетворительно» со значительными отклонениями от требований, с грубыми ошибками и множеством замечаний, обучающийся продемонстрировал частично сформированные навыки работы, затрудняется в объяснении применяемых средств и конструктивов для толерантного восприятия межкультурного разнообразия общества в этическом и философском контекстах

Все вышеперечисленное говорит о несформированности запланированных компетенций.

5. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.

Обучающийся знает:

- основы истории как научного знания и формируемую на его основе картину мира различных эпох и регионов; модели взаимоотношения человека с природой и обществом; основы и многовариантность исторического процесса; - особенности межкультурного разнообразия общества в этическом и философском контекстах

Обучающийся умеет:

- проводить сравнительно-исторические исследования;
- применять социально-гуманитарную (историческую) терминологию;
- анализировать и оценивать социальную информацию; анализировать социально-политическую и научную литературу. - проводить сравнительные исследования в области отличий общества в этическом и философском контекстах

Обучающийся владеет:

- навыками оперирования фактами и понятиями как средством аргументации в дискуссиях;
- навыками оценки (критики) современных явлений с исторической точки зрения; - способами толерантной межкультурной коммуникации

ЗАДАНИЯ ЗАКРЫТОГО ТИПА

Задание 1. Какое из следующих утверждений описывает основы истории как научного знания?

- a) История - это процесс изучения прошлого без применения научного метода.
- b) История - это наука, изучающая прошлое, основываясь на исторических источниках и методах исследования.
- c) История - это чисто литературное представление о прошлом, лишенное научного подхода.

Ответ: b) История - это наука, изучающая прошлое, основываясь на исторических источниках и методах исследования.

Задание 2. Какие из указанных моделей взаимоотношения человека с природой и обществом существовали в различных эпохах и регионах?

- a) Феодализм
- b) Капитализм
- c) Социализм
- d) Все выше перечисленное

Ответ: d) Все выше перечисленное

Задание 3. Что понимается под многовариантностью исторического процесса?

- a) Возможность существования нескольких различных исторических путей развития общества.
- b) Однозначность и неизменность исторического развития.
- c) Отсутствие связи между прошлым и настоящим.

Ответ: a) Возможность существования нескольких различных исторических путей развития общества.

Задание 4. В каком регионе возникла первая известная цивилизация?

- a) Европа
- b) Африка
- c) Месопотамия

Ответ: c) Месопотамия

Задание 5. Какая эпоха истории характеризуется великими географическими открытиями и колонизацией?

- a) Средневековье
- b) Возрождение
- c) Новое время

Ответ: c) Новое время

Задание 6. Что такое культурный плюрализм?

- a) Подход, согласно которому все культуры равны и должны сосуществовать в гармонии
- b) Подход, согласно которому все культуры должны адаптироваться к доминирующей культуре
- c) Подход, согласно которому каждая культура имеет свои уникальные ценности и нормы

Ответ: a) Подход, согласно которому все культуры равны и должны сосуществовать в гармонии

Задание 7. Что такое культурный диалог?

- a) Процесс обмена и взаимодействия между различными культурами
- b) Процесс, в результате которого одна культура полностью адаптируется к другой культуре
- c) Процесс, в результате которого различные культуры сливаются в одну

Ответ: a) Процесс обмена и взаимодействия между различными культурами

Задание 8. Что такое культурная ревитализация?

- a) Процесс, в результате которого утраченные или угасшие элементы культуры восстанавливаются
- b) Процесс, в результате которого культура одного народа полностью поглощает культуру другого народа
- c) Процесс, в результате которого культура одного народа распространяется на другие народы

Ответ: a) Процесс, в результате которого утраченные или угасшие элементы культуры восстанавливаются

Задание 9. Что такое межкультурная коммуникация?

- a) Процесс обмена информацией и идеями между представителями различных культур
- b) Процесс, в результате которого одна культура полностью адаптируется к другой культуре
- c) Процесс, в результате которого культура одного народа распространяется на другие народы

Ответ: a) Процесс обмена информацией и идеями между представителями различных культур

Задание 10. Что такое нормативный этический релятивизм?

- a) Подход, согласно которому все этические убеждения относительно и зависят от культурных контекстов
- b) Подход, согласно которому существует единый набор универсальных этических принципов
- c) Подход, согласно которому каждая этическая система имеет свои уникальные правила

Ответ: b) Подход, согласно которому существует единый набор универсальных этических принципов

ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО ТИПА

Задание 1. Компания столкнулась с нестабильными продажами и вы хотите провести исследование, чтобы сравнить текущую ситуацию с прошлыми периодами. Какие методы и инструменты вы будете использовать для проведения сравнительно-исторических исследований?

Ответ: Для проведения сравнительно-исторических исследований мы будем использовать анализ финансовых отчетов, данных о продажах, рыночных трендов и маркетинговых стратегий за предыдущие периоды. Мы также проведем интервью с ключевыми сотрудниками, чтобы получить дополнительную информацию о прошлых событиях и решениях.

Задание 2. Компания планирует расширить свой бизнес за рубежом и вы хотите провести исследование, чтобы сравнить различные исторические данные о рынках в разных странах. Какие факторы вы будете учитывать при проведении сравнительно-исторических исследований?

Ответ: При проведении сравнительно-исторических исследований о рынках в разных странах мы будем учитывать такие факторы, как экономическая стабильность, политическая ситуация, культурные особенности, инфраструктура, технологические инновации и потребительские предпочтения. Мы также будем анализировать исторические данные о предыдущих попытках компаний расширить свой бизнес за рубежом.

Задание 3. Компания сталкивается с увеличением конкуренции на рынке и вы хотите провести исследование, чтобы сравнить свои производственные процессы с конкурентами за последние 10 лет. Какие методы анализа вы будете использовать для проведения сравнительно-исторических исследований?

Ответ: Для проведения сравнительно-исторических исследований мы будем использовать методы анализа производственной эффективности, стоимости производства, качества продукции, инноваций и технологических изменений за последние 10 лет. Мы также будем проводить сравнительный анализ конкурентов и использовать данные отчетов о продажах и удовлетворенности клиентов.

Задание 4. Компания планирует внедрить новую систему управления проектами и вы хотите провести исследование, чтобы сравнить эффективность различных систем управления за последние 20 лет. Какие параметры вы будете учитывать при проведении сравнительно-исторических исследований?

Ответ: При проведении сравнительно-исторических исследований эффективности систем управления проектами мы будем учитывать такие параметры, как время выполнения проектов, бюджетные затраты, качество выполненных работ, уровень участия сотрудников и клиентское удовлетворение. Мы также будем анализировать изменения в методологиях управления проектами за последние 20 лет.

Задание 5. Руководитель сталкивается с недостатком мотивации в команде и решает применить термин "менторство" для описания новой стратегии. Он предлагает создать программу, в рамках которой опытные сотрудники взяли бы на себя роль наставников для молодых коллег.

Ответ: Менторство - это процесс, в котором опытный сотрудник помогает и поддерживает развитие и обучение менее опытного сотрудника. Руководитель считает, что введение программы менторства поможет повысить мотивацию и развитие молодых сотрудников.

Задание 6. Руководитель берет на себя роль проектного менеджера и назначает сотрудников на различные задачи. В процессе он использует термин "делегирование полномочий" и объясняет, что это означает передачу ответственности и власти для реализации конкретных задач.

Ответ: Делегирование полномочий - это процесс передачи ответственности и власти для выполнения

задач другим сотрудникам или членам команды. Руководитель объясняет, что он передает полномочия различным членам команды, так как считает, что это поможет повысить эффективность выполнения проекта.

Задание 7. Руководитель столкнулся с проблемой низкой мотивации сотрудников и решает применить термин "трансформационное лидерство" для описания своего подхода. Он рассказывает команде, что его цель - стать вдохновляющим лидером, способным изменить культуру компании и мотивировать сотрудников на достижение высоких результатов.

Ответ: Трансформационное лидерство - это стиль руководства, направленный на изменение и трансформацию организации или команды. Руководитель объясняет, что он стремится стать лидером, способным преобразовать компанию и вдохновить сотрудников на достижение высоких результатов.

Задание 8. Компания планирует расширить свое присутствие на международном рынке, и вам необходимо провести анализ социально-политической обстановки в странах, куда планируется выход. Как вы будете анализировать социально-политическую литературу и принимать решения о расширении бизнеса?

Ответ: изучить научные статьи, отчеты о политической обстановке, аналитические обзоры и другие источники информации о странах, куда планируется выход компании. После анализа полученных данных выделить ключевые факторы, которые могут повлиять на расширение бизнеса, и принять решение о дальнейших шагах.

Задание 9. Компания планирует запустить новый продукт на рынке и вы хотите провести исследование, чтобы сравнить этические и философские взгляды на потребление и потребительское поведение в различных странах. Какие социально-гуманитарные методы анализа вы будете использовать для проведения сравнительных исследований?

Ответ: Для проведения сравнительных исследований мы будем использовать методы анализа социокультурных тенденций, исторические данные о потребительском поведении, философские подходы к потреблению и этические нормы в различных странах.

Задание 10. Ваша компания столкнулась с кризисом репутации из-за этических нарушений и вы хотите провести исследование, чтобы сравнить этические стандарты в различных обществах. Какие социально-гуманитарные факторы вы будете учитывать при проведении сравнительных исследований?

Ответ: При проведении сравнительных исследований мы будем учитывать такие социально-гуманитарные факторы, как культурные особенности, исторические традиции, социальные нормы, политическая стабильность и изменения в этических стандартах в различных обществах.

Задание 11. Команда не согласна с вашими выводами о рыночных тенденциях и требует дополнительных доказательств. Как вы будете использовать навыки оперирования фактами и понятиями для аргументации своей точки зрения?

Ответ: предоставить детальные данные о рыночных исследованиях, статистические анализы и экспертные мнения, чтобы подкрепить свои выводы. Также обратиться к актуальным публикациям и исследованиям от ведущих экспертов в данной области.

Задание 12. Коллега предлагает новую стратегию продвижения продукта, которая не соответствует текущим рыночным тенденциям. Как вы будете использовать навыки оперирования фактами и понятиями, чтобы аргументировать свое противодействие этой стратегии?

Ответ: провести анализ данных о потребительском поведении, конкурентной среде и успешных кейсах в данной области. Обратиться к экспертам в области маркетинга и продаж, чтобы получить

их мнение и подтверждение моих аргументов.

Задание 13. Ваша команда не согласна с вашими выводами о прогнозах продаж на следующий квартал. Как вы будете использовать навыки оперирования фактами и понятиями, чтобы убедить их в правильности ваших прогнозов?

Ответ: Предоставить данные о текущих тенденциях продаж, анализ конкурентной среды, а также прогнозы экспертов в данной области. Подготовить детальный анализ факторов, влияющих на продажи, чтобы показать основы моих прогнозов.

Задание 14. Команда состоит из сотрудников разных культур, и возникают конфликты из-за недопонимания друг друга. Как вы будете использовать способы толерантной межкультурной коммуникации, чтобы решить эту проблему?

Ответ: Провести обучение по межкультурной коммуникации, где сотрудники смогут узнать больше о культурных особенностях друг друга и научиться уважать различия. Создать возможности для открытого обсуждения и разрешения конфликтов.

Задание 15. Компания начинает работать с новым международным партнером, и возникают сложности в коммуникации из-за различий в культуре. Как вы будете использовать способы толерантной межкультурной коммуникации, чтобы установить успешное партнерство?

Ответ: Организовать тренинги по межкультурной коммуникации для сотрудников, которые будут работать с новым партнером. Провести обмен культурными нюансами и создадим пространство для открытого диалога, чтобы понять и уважать различия.

6. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Разработчик:

Никитина Н.В. , д.э.н., доцент



(подпись)

Заведующий кафедрой:

Никитина Н.В. , д.э.н., доцент



(подпись)

Заведующий выпускающей кафедры:

Никитина Н.В. , д.э.н., доцент



(подпись)