

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Борисова Виктория Валерьевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 25.06.2025 16:05:26
Уникальный программный ключ:
8d665791f4049370b679b22cf26583a2f741522e

**Негосударственное образовательное частное учреждение высшего
образования «МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ»**

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор

НОЧУ ВО «МУПИ»

В.В. Борисова

подпись

« 5 » июня 2023 г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в
процессе межкультурного взаимодействия**

**направление подготовки
38.04.02 Менеджмент**

**Профиль подготовки:
«Стратегический менеджмент и инновации»**

Квалификация (степень) выпускника – *магистр*

**Форма обучения
*Очная***

Москва 2023 г.

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

ИУК-5.1. Анализирует и интерпретирует события, современное состояние общества, проявления его межкультурного разнообразия в социально-историческом, этическом и философском контекстах.

ИУК-5.2. Осознает систему общечеловеческих ценностей, понимает значение для развития цивилизаций исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, а также мировых религий, философских и этических учений.

ИУК-5.3. Взаимодействует с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции.

Компетенция формируется дисциплинами:

Кросс-культурный анализ в профессиональной деятельности	1 семестр
---	-----------

Вопросы и задания для проверки сформированности компетенции

Дисциплина «Кросс-культурный анализ в профессиональной деятельности»

Задания в открытой форме

1. Определите взаимодействие, суть которого основывается на контакте людей из разных культур
2. Назовите положительные стороны кросс-культурного взаимодействия
3. Раскройте суть национальной культуры
4. Дайте определение этнической культуры
5. Опишите что определяет деловая культура
6. Обозначьте культуру, суть которой заключается в способности проявлять активность в одном направлении
7. Обозначьте культуру, суть которой заключается в ориентации на построение отношений с коллегами, а не на результат
8. Отличительной чертой какой культуры является организация деятельности в зависимости от обстоятельств?
9. Опишите суть низкоконтекстных культур
10. Дайте определение «Корпоративный патриотизм»
11. Дайте определение «Специфичность культуры»
12. Раскройте понятие «Универсализм культуры»
13. Раскройте понятие «Партикуляризм культуры»
14. Опишите особенности культуры, ориентированной на статус
15. Опишите особенности культуры, ориентированной на достижения

Тестовые вопросы по дисциплине

Вопрос 1. Г. Хофштеде сравнивал организационные культуры компаний в различных странах по следующим параметрам:

- А) уровень демократии; степень бюрократизации; дистанция власти; индивидуализм; коллективизм;
- Б) долгосрочная ориентация бизнеса; стремление избежать неопределенности; лояльность к руководству; дистанция власти;

В) индивидуализм-коллективизм; дистанция власти; стремление избежать неопределенности; мужественность-женственность.

Г) дистанция власти, мужественность-женственность, универсализм, избегание неопределенности.

Вопрос 2. К. Камерон и Р. Куинн выделяют следующие типы организационных культур:

А) культура власти; культура роли; культура задачи; культура личности;

Б) культура господства; культура паритета; культура личности; культура взаимности;

В) иерархическая культура; рыночная культура; клановая культура; адхократическая культура;

Г) моноактивная культура; полиактивная культура; реактивная культура.

Вопрос 3. На какой стадии жизненного цикла организации по И. Адизесу обычно осуществляется переход к профессиональному управлению:

А) на стадии младенчества;

Б) на стадии аристократии;

В) на стадии юности;

Г) на стадии стабильности.

Вопрос 4. Какие характеристики свойственны компании с высокой дистанцией власти?

А) боязнь спорить с начальством;

Б) активное делегирование полномочий;

В) «синие» и «белые» воротнички имеют равный статус;

Г) тенденция к централизации, руководитель принимает решения единолично.

Вопрос 5. Ф. Тромпенаарс и Ч. Хэмпден-Тернер выделяют следующие параметры межкультурного сравнения:

А) долгосрочная ориентация бизнеса; стремление избежать неопределенности; лояльность к руководству; дистанция власти;

Б) низкий контекст, высокий контекст;

В) универсализм, нейтральность, диффузность, аскриптивность, индивидуализм, линейное отношение ко времени, внутренняя управляемость;

Г) дистанция власти, мужественность-женственность, универсализм, избегание неопределенности.

Вопрос 6. Что характерно для «Западной» деловой культуры?

А) индивидуализм, аскриптивность, линейность времени, партикуляризм;

Б) коллективизм, низкая дистанция власти, универсализм, специфичность;

В) индивидуализм, универсализм, специфичность, линейность времени;

Г) индивидуализм, универсализм, мужественность, эмоциональность.

Вопрос 7. Что характерно для «Восточной» деловой культуры?

А) индивидуализм, аскриптивность, линейность времени, партикуляризм;

Б) коллективизм, высокая дистанция власти, партикуляризм, цикличная модель времени;

В) коллективизм, универсализм, мужественность, эмоциональность;

Г) индивидуализм, универсализм, специфичность, цикличность времени.

Вопрос 8. Какие характеристики свойственны компании с низкой дистанцией власти?

- А) боязнь спорить с начальством;
- Б) активное делегирование полномочий;**
- В) «синие» и «белые» воротнички имеют равный статус;**
- Г) тенденция к централизации, руководитель принимает решения единолично.

Вопрос 9. Какие характеристики свойственны компании с мужественной культурой?

- А) боязнь спорить с начальством;
- Б) традиционные гендерные отношения, мужское доминирование;
- В) ценность комфорта и качества жизни;
- Г) агрессивность, настойчивость, лидерство.**

Вопрос 10. Э. Холл разделял культуры на следующие типа:

- А) индивидуалистская и коллективистская;
- Б) низкоконтекстная и высококонтекстная;**
- В) мужественная и женственная;
- Г) эмоциональная и нейтральная.

Вопрос 11. Что не свойственно деловой культуре Германии:

- А) полиактивность;**
- Б) моноактивность;
- В) диффузность;
- Г) низкий контекст.

Вопрос 12. Для российской деловой культуры характерно:

- А) высокая дистанция власти;**
- Б) выраженная мужественность;
- В) низкоконтекстность;
- Г) диффузность.

Вопрос 13. Для китайской деловой культуры свойственно:

- А) индивидуализм, аскриптивность, линейность времени, партикуляризм;
- Б) коллективизм, высокая дистанция власти, партикуляризм, цикличная модель времени;
- В) коллективизм, универсализм, мужественность, эмоциональность;**
- Г) индивидуализм, партикуляризм, специфичность, цикличность времени.

Вопрос 14. Установка «работать, чтобы жить» свойственна представителям:

- А) Японии;**
- Б) Испании;
- В) Франции;**
- Г) Сингапура.

Вопрос 15. Исламская этика бизнеса подразумевает:

- А) соблюдение равенства в отношениях;
- Б) гедонизм и потакание себе;

- В) запрет на сделки с неопределенностью;**
Г) запрет на ростовщичество.

Методика оценки сформированности компетенции

Оценка сформированности компетенции проводится по 100 – бальной системе.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
ИУК-5.1. Анализирует и интерпретирует события, современное состояние общества, проявления его межкультурного разнообразия в социально-историческом, этическом и философском контекстах. ИУК-5.2. Осознает систему общечеловеческих ценностей, понимает значение для развития цивилизаций исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий, а также мировых религий, философских и этических учений. ИУК-5.3. Взаимодействует с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции.	выполнение 70% и более оценочных средств по определению уровня достижения результатов обучения по дисциплине