

Министерство образования и науки РФ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОГЛАСОВАНО

Зав. кафедрой

Мен\_ФЭУ

*аббревиатура кафедры*



*подпись,*

А.Н. Чаплина

*инициалы, фамилия*

" 19 " декабря 2017 г.

Торгово-экономический институт

*полное наименование института*

Кафедра менеджмента

*и кафедры, реализующей дисциплину*

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю)

**Б1.В.ДВ.6.1**

*индекс и наименование дисциплины (модуля)*

**Кросс-культурное корпоративное управление**

*или практики (на русском и иностранном языке (при реализации на иностранном языке)) в соответствии с ФГОС ВО и учебным планом*

Направление подготовки/специальность

**38.04.02 Менеджмент**

*код и наименование направления подготовки/специальности*

Направленность (профиль) **38.04.02.17 "Управление проектом (в том числе по отраслям)"**

*код и наименование направленности (профиля)*

Красноярск 2017 г.

## ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина «Кросс-культурное корпоративное управление» входит в состав вариативной части. Целью изучения сформировать теоретические, практические и методологические основы оценки и анализа системы взаимоотношений между менеджерами компаний и их собственниками (акционерами/инвесторами) в условиях кросс -культурной среды

Задачами изучения дисциплины «Кросс-культурное корпоративное управление», направленными на формирование у студентов необходимых компетенций, являются:

- овладеть современными инструментами корпоративного управления в условиях кросс -культурной среды,
- приобрести навыки работы в многонациональных корпорациях,
- научиться определять особенности культур различных национальностей и адаптироваться в полинациональной среде,
- уметь грамотно адаптироваться в мультинациональной среде,
- сформировать свойства современного менеджера осуществляющего свою деятельность в многонациональных корпоративных структурах.

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ПК-2: способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

СПК-10: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков в управлении проектами, используя методы регулирования межкультурных конфликтов в бизнес-среде

Изучив дисциплину, студенты должны:

**знать:**

- особенности функционирования и управления современной корпорацией в условиях кросс-культурной среды роли, функции и задачи менеджера в современной организации;  
основы делового общения, принципы и методы деловых коммуникаций

**уметь:**

- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;
- диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений

**владеть:**

- методами формирования и поддержания этического климата в организации;
- навыками разработки и внедрение системы корпоративного управления в многонациональных компаниях.

Оценить качество освоения и формирования вышеуказанных компетенций, а также знаний, умений и владений возможно с помощью фонда оценочных средств (далее – ФОС), которые необходимы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Целью ФОС по дисциплине ОП ВО является возможность оценить достижение запланированных результатов ее освоения и уровень сформированности всех компетенций.

Задачами ФОС являются:

- управление процессом приобретения магистрами необходимых знаний, умений, владений и формированием компетенций, определенных в ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент;
- управление достижением целей реализации ОП ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, определенных в виде набора компетенций магистров;
- оценка достижений слушателей в процессе изучения дисциплины с выделением положительных/отрицательных результатов и планирование предупреждающих/корректирующих мероприятий;

обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных внедрение в образовательный процесс инновационных методов обучения; самоподготовка и самоконтроль слушателей в процессе обучения.

**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей и критериев оценивания компетенций**

ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ПК-2: способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

СПК-10: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков в управлении проектами, используя методы регулирования межкультурных конфликтов в бизнес-среде

Курс	Семестр	Код и содержание компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства
I	II	ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать: особенности функционирования и управления современной корпорацией в условиях кросс-культурной среды	Рефераты доклад Перечень вопросов к зачету
I	II	ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: роли, функции и задачи менеджера в современной организации; основы делового общения, принципы и методы деловых коммуникаций.	Рефераты доклад Перечень вопросов к зачету
			Уметь: анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;	Кейс-задачи Перечень вопросов к зачету
			Владеть: методами формирования и поддержания этического климата в организации;	Рефераты доклад Перечень вопросов к зачету
I	II	ПК-2: способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного	Знать: типы организационной культуры и методы ее формирования Уметь: диагностировать организационную	Рефераты Доклад Кейс-задачи Перечень вопросов к зачету

		развития и изменений и обеспечивать их реализацию	культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию Владеть: навыками разработки и внедрение системы корпоративного управления в многонациональных компаниях	
I	II	СПК-10: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков в	Уметь: диагностировать этические вопросы к организации зачету и применять основные модели принятия этических управленческих решений	Кейс-задачи  Перечень вопросов к зачету
		управлении проектами, используя методы регулирования межкультурных конфликтов в бизнес-среде	управленческих решений Владеть: навыками разработки и внедрение системы корпоративного управления многонациональных компаниях.	Кейс-задачи Перечень вопросов к зачету  Рефераты доклад Перечень вопросов к зачету

**Паспорт фонда оценочных средств  
по дисциплине «Кросс-культурное корпоративное управление»**

По дисциплине используются различные оценочные средства исходя из особенностей реализации дисциплины. Как правило, по дисциплине используются:

**Примерный перечень оценочных средств**

№	Форма оценивания	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Кейс-задача (учебная ситуация)	Задания для решения кейс-задачи
2.	Реферат, доклад	Темы докладов, рефератов защита которых происходит в устной форме на семинарском занятии (выбор темы статьи происходит в рамках данной дисциплины)

Зачет по дисциплине выставляется на основе выполнения всех заданий текущего контроля и успешной устной защиты итогового задания по дисциплине. На усмотрение преподавателя для оценки знаний студента может быть использован устный опрос по основным вопросам дисциплины.

**2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки владений, умений, знаний, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы с описанием шкал оценивания и методическими материалами, определяющими процедуру оценивания**

## **2. Типовые контрольные задания для проведения тестирования**

### **2.1 Типовые кейс-задания**

*Кейс «Кросс-культурная компетенция руководителя (составлено по материалам статьи Е.Ю.Шутковой)»*

Кросс-культурная компетенция руководителя включает следующее – руководитель в своей управленческой деятельности:

- осознает роль кросс-культурной компетенции для бизнеса в современном глобализирующемся обществе;
- управление кросс-культурными особенностями в бизнесе считает важным;
- понимает, что все культуры разные, все равные, и реализует этот принцип в управленческой практике;
- осознает важность отхода от этноцентрических позиций, стереотипизации, упрощенного восприятия и стандартизации социально-культурных явлений действительности, в т.ч. в бизнесе;

понимает роль культуры в обществе, управлении, бизнесе, личной жизни людей;

- различает многообразие управленческих, деловых культур, моделей менеджмента, стилей управления, использует эти знания в управленческой практике;

владеет кросс-культурным анализом (приемы, методы, способы изучения культур, субкультур, контркультур) и применяет их в менеджменте;

- осознает собственный культурный профиль и знает способы анализа культурного профиля у других;

владеет понятийным аппаратом кросс-культурного менеджмента, кросс-культурных коммуникаций, кросс-культурного маркетинга;

- реализует кросс-культурный подход в идеологии, политике, миссии, стратегии бизнеса компании, во всех сферах деятельности организации: управление международным и межрегиональным бизнесом; коммуникация с внешней средой компании; управление человеческими ресурсами; маркетинг; управление ценностями компании;

принимает управленческие решения с учетом кросс-культурных особенностей деятельности компании;

ведет политику толерантности в социально-экономической деятельности;

- использует культуру и кросс-культуру как ресурс бизнеса для достижения конкурентоспособности в современном глобализирующемся обществе;
- управляет кросс-культурным капиталом для увеличения стоимости бизнеса;

формирует и поддерживает корпоративную культуру компании с учетом толерантного похода к поликультурной среде;

- предотвращает кросс-культурные причины, по которым происходит отторжение корпоративной культуры в организации;
- развивает кросс-культурную компетенцию у персонала;
- создает благоприятную социально-психологическую атмосферу для работы многонационального коллектива, управляет многонациональным менеджментом компании;

учитывает стереотипы, предрассудки в кросс-культурном менеджменте и маркетинге, в межкультурной коммуникации;

- использует кросс-культурный ресурс для управления международным, национальным, территориальным маркетингом;

- психологически готов к кросс-культурной коммуникации;

- проводит предварительную подготовку к коммуникациям с представителями другой культуры (субкультуры, контркультуры); –

использует разные стратегии и тактики коммуникации и взаимодействия с представителями других культур;

- использует кросс-культурные знания в командировках;

- приспособливает бизнес к культурным условиям (культурная приспособляемость руководителя и его организации);

знает признаки кросс-культурного шока, его стадии протекания и способы выхода из него; готов оказать первую помощь персоналу, любому человеку, находящемуся в кросс-культурном шоке;

управляет кросс-культурными конфликтами во внутренней и внешней среде компании;

- практически использует методы достижения культурной эмпатии и чувствительности к проявлениям культуры;

адаптирует глобальную политику компании под особенности страны, региона, территории, где ведется бизнес;

- консультирует персонал, клиентов, партнеров, собственников по вопросам кросс-культурного взаимодействия и коммуникациям;

настроен на поликультурность, толерантность и диалог культур в коммуникациях и взаимодействиях во внутренней и внешней среде компании;

знает иностранные языки, на которых говорят потребители, клиенты, партнеры, собственники бизнеса.

Необходимость обучения и развития менеджеров российских компаний в кросс-культурной области зависит:

– от того, какую компанию они возглавляют (организации могут охватывать разное количество культурно-территориальных областей:

- интернациональные (международный бизнес);
- межрегиональные компании (в одной стране); локально-
- территориальная компания (внутри одного региона).



– от количества культур (национальных, локальных, профессиональных, возрастных, гендерных, религиозных), представленных на территории, где ведется бизнес;

частоты кросс-культурных контактов во внутренней и внешней среде компании.

Чем больше контактов у руководителя с представителями разных культур, тем выше вероятность кросс-культурных рисков и возможностей, и тем больше потребность менеджера обладать кросс-культурными знаниями и практическими технологиями.

Главное, чем шире культурно-территориальная среда обитания компании, тем чаще менеджер принимает управленческие решения с кросс-культурным содержанием.

### Варианты кросс-культурного развития руководителей

Для принятия эффективных управленческих решений в условиях кросс-культуры руководителю целесообразно развиваться в этой теме, например, можно выбрать несколько вариантов:

- курсы MBA (кстати, в зарубежных учебных заведениях дисциплина «кросс-культурный менеджмент» - норма для слушателей курсов MBA); – самостоятельно – при помощи специальной литературы, материалов, опубликованных в сети Интернет;
- индивидуальные консультации (например, коуч-сессии) со специалистами по кросс-культурным вопросам;
- открытые отечественные и зарубежные тренинги по кросс-культурной тематике;
- корпоративные тренинги, групповые коуч-сессии, фасилитации для персонала с привлечением внутренних и / или внешних специалистов (в т.ч. посттренинговая консультативно-информационная поддержка);
- дистанционные курсы, вебинары по кросс-культурной теме;
- анализ кросс-культурного опыта других организаций, особенно ТНК, глобальных компаний; коллекционирование кейсов о причинах неудач и факторах успеха международных и межрегиональных компаний, действующих в регионах с иной культурой;
- привлечение отечественных и зарубежных экспертов, консультантов для реализации конкретных проектов в области кросс-культурных коммуникаций и взаимодействий (например, разработка серии кросс-культурных рекламных мероприятий);
- изучение языков и культур других стран, регионов;
- создание и управление кросс-культурным капиталом компании.

Создание и управление кросс-культурным капиталом компании позволяет не только обучаться и развиваться самому руководителю и всему персоналу, но использовать руководителю потенциал культуры с выгодой, т.к. культура - мощная продающая сила и уникальный ресурс бизнеса.

Если руководитель только приходит к осознанию кросс-культурной темы в бизнесе, то целесообразнее начать с «инвентаризации» личного опыта и опыта компании, приобретенного в условиях поликультурности, например, при помощи самоанализа, а также групповыми методами – «мозговой штурм», фасилитация, интервью и т.д.

Результатом пересечения разных культур могут быть серьезные конфликты, а также взаимное культурное и материальное обогащение, новые интересные идеи, открытия, полезные знания. Влияние культуры зачастую скрыто. Как показывает опыт, культурные различия видны при сравнении, контакте, взаимодействии представителей разных культур.

О социо-культурных факторах менеджеры часто забывают, т.к. мыслят преимущественно категориями выгоды, «языком денег». Но при этом культура не перестает играть свою незаметную, но доминирующую роль в жизни любой социально-экономической системы!

Это вопрос зрелости руководителя и гибкости его мышления – управлять культурными особенностями среды обитания компании. Иначе они незримо вмешиваются в жизнь организации, часто нанося непоправимый репутационный и материальный вред.

#### Кросс-культурный капитал компании: создание и управление

Создание и управление кросс-культурным капиталом, включает следующие характеристики:

– культурный и кросс-культурный подход введен в идеологию, политику, миссию, стратегию бизнеса компании, во все сферы деятельности организации: управление международным и межрегиональным бизнесом; коммуникация с внешней средой компании; управление человеческими ресурсами; маркетинг; управление ценностями компании; взаимодействие профессиональных субкультур в бизнесе (в т.ч. взаимодействие разных поколений);

– планомерная, целенаправленная, регулярная работа со «сходствами» и «различиями» в областях, наиболее «уязвимых» для кросс-культурных рисков: для некоторых компаний – это HR-менеджмент, для других – маркетинг, а для третьих – PR-менеджмент, и т.д.;

– разработка и реализация системы адаптации корпоративной культуры компании к национальным, региональным, локально-территориальным особенностям базирования филиалов, подразделений, отдельных проектов;

– создание и управление уникальной для организации системой смягчения кросс-культурного шока, вызванного действиями компании во внутренней среде (персонал, экспаты и их семьи) и во внешней среде (потребители, клиенты, местное общество);

– введение в HR-менеджмент кросс-культурного подхода, в т.ч. разработка и реализация кросс-культурной компетенции персонала компании, обучение

и развитие персонала по межкультурной теме с привлечением внутренних и внешних ресурсов организации, включение кросс-культурного элемента в процесс подбора, оценки, ротации персонала; – создание, поддержание и интенсивное использование корпоративной информационной базы на кросс-культурную тему:

- накопление специальных кейсов, необходимых компании в разных ситуациях; – организация корпоративной библиотеки со специальной литературой, справочными материалами, словарями иностранных языков;
- введение специального раздела на внутрикорпоративном сайте компании с целью создания базы данных по межкультурной теме и обменом опыта персонала по прошлым и текущим сложным кросс-культурным ситуациями (например, выход из межкультурного конфликта, создание многонациональной команды, продвижение на межрегиональном и международном рынке, коммуникация с клиентами и партнерами из иной культурной среды, др.); – регулярные групповые фасилитационные сессии по актуальным кросс-культурным вопросам, проблемам, ситуациям.

Создание кросс-культурного капитала способствует интенсивному развитию руководителя в межкультурной теме, однако требует вложения всех возможных ресурсов, т.к. помогает избежать рисков - потери прибыли, репутации компании и её менеджмента.

***Вопросы для обсуждения и задания:***

1. Каким менеджерам целесообразно развиваться в кросс-культурной области?
2. Предложите направления кросс-культурного развития Вас как руководителя корпорации.
3. Какие пути развития известных вам корпорации вы можете предложить с учетом создания и управления кросс-культурным капиталом?

*Критерии и шкала оценивания результатов выполнения кейс-заданий*

Шкала оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении	Высокий

		задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями	
«хорошо»		Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала	Компетенции не сформированы

## 2.2. Типовая тематика рефератов/докладов

1. Проблематика кросс-культурного менеджмента
2. Кросс-культурное поведение в международном бизнесе
3. Характеристики деловой ментальности крупных геополитических регионов.
4. Деловая культура как объект изучения типологии деловых культур
5. Западная и восточная модели менеджмента.
6. Специфика деловых культур США и Европы
7. Модели корпоративных культур по Т.Дилу и А.Кеннеди.
8. Модели корпоративных культур по Дж.Зонненфельду.
9. Корпоративные культуры в кросс-культурном менеджменте типологи Ф.Тромпенаарса и Ч.Хампдена-Тренера.
10. Особенности «восточной» деловой культуры.
11. Российская деловая культура
12. «Культурный шок» и стратегия преодоления межкультурного конфликта.
13. Способы преодоления межкультурного конфликта

*Слушателям стоит обратить внимание на правила написания рефератов и докладов, которые описаны в сборнике методических указаний для самостоятельной работы для студентов*

**Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий репродуктивного уровня (реферата /доклад)**

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 20 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме реферата/сообщения; - соответствие содержания теме и плану реферата/сообщения; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата/сообщения; - культура оформления: выделение абзацев.  - подготовка презентационного материала
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Реферат /сообщение оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- мене 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

Выбор темы статьи осуществляется по согласованию с преподавателем, она должна соответствовать тематике изучаемой дисциплины

### **2.3. Перечень основных вопросов для контроля знаний по дисциплине (зачет)**

1. Глобализация и культурное разнообразие в современном мире.
2. Актуальные проблемы международного бизнеса.
3. Управление культурными различиями в международном бизнесе.
4. Культурные различия как источник конкурентных преимуществ компаний и стран
5. Различные подходы к определению культуры.
6. Ценности как основа культуры.
7. Экономическая культура и национальный менталитет.
8. Поведение менеджеров в рамках национальной деловой культуры
9. Причины нарушения коммуникаций в кросс-культурных отношениях.
10. Особенности восприятия информации представителями различных культур.
11. Кросс-культурные переговоры.
12. Особенности невербальных коммуникаций в различных культурах.
13. Этикет международных переговоров.
14. Различные подходы к классификации национальных культур.
15. Модель культуры Г. Хофстеде.
16. Параметры культурных различий Ф. Тромпенаарса.
17. Отношение ко времени в рамках различных деловых культур.
18. Типы корпоративных культур.
19. Элементы корпоративной культуры.
20. Влияние культуры на стратегию и структуру компании.
21. Выбор эффективной модели корпоративной культуры.
22. Причины возникновения кросс-культурных конфликтов.
23. Методы анализа кросс-культурных конфликтов.
24. Подходы к разрешению кросс-культурных конфликтов.
25. Формирование кросс-культурной компетентности.
26. Российская деловая культура, ее особенности.
27. Менталитет как источник конкурентных преимуществ.
28. Влияние культуры на формирование национальной модели корпоративного управления.
29. Культурно-кластерная теория в системе корпоративного управления.
30. Параметры деловой культуры модель Герда Хофстеде.
31. Понятие культуры универсальных и конкретных истин.
32. Монохронные и полихронные культуры.

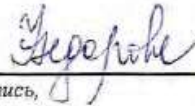
33. Модели организационной культуры: иерархическая и эгалитарная.  
 34. Понятие стереотипов и их роль в кросс-культурной среде.  
 35. Моноактивные, полиактивные и реактивные культуры.  
 36. Вербальные и невербальные коммуникации в кросс-культурной среде  
 37. Особенности ведения деловых переговоров в международной деятельности.  
 38. Влияние религии на национальную и деловую культуру  
 39. Факторы конвергенции и дивергенции в кросс-культурном корпоративном управлении.  
 40. Мотивация в кросс-культурной среде.

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета**

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил Практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень сформиров	Компетенции не сформиров

38.04.02.17 "Управление проектом (в том числе по отраслям)"  
очная форма обучения, 2017 год набора

Разработчик(и)



О. М. Федорова

*подпись,*

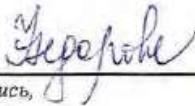
*инициалы, фамилия*

ФОС по дисциплине

Кросс-культурное корпоративное управление

разработан в соответствии с ПВД ФОС-2017 Университета, ФГОС ВО  
направления подготовки 38.04.02 Менеджмент и учебным планом  
38.04.02.17 "Управление проектом (в том числе по отраслям)"  
очная форма обучения, 2017 год набора

Разработчик(и)



О. М. Федорова

*подпись,*

*инициалы, фамилия*