

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

КРОС-КУЛЬТУРНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

(назва навчальної дисципліни)

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
до проведення поточного контролю
з навчальної дисципліни
підготовки докторів філософії
073 Менеджмент
зі спеціальності**

(шифр і назва спеціальності)

2016 рік

РОЗРОБЛЕНО ТА ВНЕСЕНО:

кафедрою менеджменту та бізнесу , протокол №12 від 08.04.2016 р.

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

Поточний контроль успішності навчання здобувачів з дисципліни «Крос-культурний менеджмент» та рівня сформованості у них компетентностей, які підтримуються даною навчальною дисципліною, здійснюється у таких формах:

- активна участь у дискусіях на семінарах;
- виконання та захист практичних завдань за темами;
- виконання та захист лабораторних завдань за темами;
- проведення експрес-опитування.

Поточний контроль успішності навчання у формі експрес-опитування здійснюється наприкінці кожного лекційного заняття в письмовій формі за результатів розглянутого теоретичного матеріалу. Типовий приклад експрес опитування наведено у розділі «Завдання для поточного контролю успішності навчання».

Зазначені форми і засоби поточного контролю успішності навчання здобувачів з навчальної дисципліни «Крос-культурний менеджмент» спрямовані на стимулювання систематичної поточної навчальної та самостійної роботи тих, хто навчається, підвищення об'єктивності оцінювання їхніх знань, запровадження здорової конкуренції між здобувачами у навчанні, виявлення і розвитку їхніх творчих і дослідницьких здібностей.

Мінімально можлива кількість балів за поточний контроль упродовж семестру – 60.

Результати всіх форм поточного контролю є невід'ємними складовими **критеріїв підсумкового оцінювання знань здобувачів**, наведених у відповідному розділі навчально-методичного забезпечення дисципліни «Крос-культурний менеджмент».

2. ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ

2.1. Типові приклади завдань для поточного контролю за формами.

2.1.1 Типовий приклад запитань для проведення експрес-опитування за темою лекційного заняття «Еволюція та основні концепції крос-культурного менеджменту»:

1. Передумови становлення і розвитку крос-культурного менеджменту.
2. Сутність поняття «комунікація» в крос-культурному аспекті.
3. Поняття «культура» в сучасній теорії крос-культурного менеджменту.
4. Поняття «національний характер» в сучасній теорії крос-культурного менеджменту.
5. Сутність поняття «культурний шок».
6. Етапи проходження культурного шоку та їх наслідки.
7. Сутність категорії «менталітет».
8. Особливості сучасного процесу глобалізації та його наслідки

3. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ

Система оцінювання успішності навчання здобувача та рівня сформованості у нього компетентностей, які підтримуються навчальною дисципліною «Крос-культурний менеджмент» (Програма навчальної дисципліни «Крос-культурний менеджмент») враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, семінарські, практичні, лабораторні види занять, а також виконання самостійної роботи.

При розрахунку підсумкової оцінки успішності здобувача з навчальної дисципліни «Крос-культурний менеджмент» слід вважати, що кожна форма поточного контролю має різну питому вагу у формуванні його компетентностей, які забезпечуються навчальною дисципліною.

З урахуванням вагомості кожної форми поточного контролю успішність навчання здобувача з навчальної дисципліни у підсумку оцінюється у відповідних балах (табл. 3.1) за формулою:

$$R = A + B + C + D,$$

де R – підсумковий максимальний бал, який здобувач може отримати за успішне виконання усіх форм поточного контролю;

A – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за активна участь у дискусіях на семінарах (табл. 3.2) (A=2).

B – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за виконання та захист практичних завдань за темами (B=7,5);

C – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за виконання та захист лабораторних завдань за темами (D=2).

D – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за експрес-опитування (C=1).

Виконання кожного завдання для поточного контролю успішності здобувача оцінюється відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	
82 – 89	B	добре	

74 – 81	C	задовільно	зараховано
64 – 73	D		
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано
1 – 34	F		

Розподіл балів за виконання завдань поточного контролю за формами у межах тем змістових модулів наведено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Розподіл балів за формами поточного контролю та змістовними модулями

Форма поточного контролю	Змістовий модуль 1				Змістовий модуль 2				Сума балів
	Активна участь у семінарах	Виконання ЗЛЗ	Виконання ЗПЗ	експрес-опитування	Активна участь у семінарах	Виконання ЗЛЗ	Виконання ЗПЗ	експрес-опитування	
Максимальна кількість балів	4	2.5	19	9	6	7.5	18	9	75

Оцінки за цією шкалою заносяться до відомостей обліку успішності та іншої академічної документації.

Здобувач отримує право на виконання завдань підсумкового контролю (допуск до заліку), якщо кількість балів, одержаних за результатами перевірки успішності під час поточного контролю відповідно до змістового модуля впродовж семестру, в сумі досягла 60 балів.

4. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

4.1. Основна

1. Бунина В.Г. Кросскультурный менеджмент и межкультурная коммуникация: учебное пособие / В.Г. Бунина. – М.: ГУУ, 2008. – 128 с.
2. Головлева Е.Л. Основы межкультурной коммуникации. - М.: Феникс, 2008, 224 с.
3. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран и культур. – М.: Дело, Академия народного хозяйства, 2008, 256 с.
4. Мясоедов С.П. Основы кросс-культурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран. – М.: Дело, 2012, 257 с.
5. Найджел Дж.Холден. Кросскультурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента. - М.: Юнити-Дана, 2005, 364 с.

6. Пивоваров С.Э., Максимцев И.А. Сравнительный менеджмент. - СПб.: Питер, 2012, 480 с.
7. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. - М.: Логос, 2012, 224 с.
8. Пивонова Н.Е. Кросскультурные коммуникации. – М.: ИВЭСЭП, 2008, 68 с.
9. Ричард Р. Гестеланд. Кросскультурное поведение в бизнесе. - Днепропетровск: Баланс-клуб – 2003, 276 с.

4.2. Додаткова

1. Андреас Дриве. Эти поразительные испанцы. – М.: АСТ, Астрель, 2008, 256 стр.
2. Большаков В. Эти поразительные французы. – М.: АСТ, Астрель, 2007, 256 стр.
3. Буко С.Л. Мультикультурализм в третьем секторе: специфика ценностных приоритетов американских менеджеров МНГО в Украине // Этничность и власть. Материалы VI международного семинара 14-16 мая 2007 г., г. Алушка / Под ред. Т.А. Сенюшкиной - Симферополь: Таврия, 2007. - С. 267-269.
4. Гусева Н. Эти поразительные индийцы. – М.: АСТ, Астрель, 2008, 260 с.
5. Ингиу Оу Японский менеджмент. Прошлое, настоящее и будущее. М.: Эксмо, 2007, 160 с.
6. Кузнецова С. Кросскультурный капитал компании. Журнал "Управление персоналом" №1, 2009.
7. Манфред Фернер. Эти поразительные турки. – М.: АСТ, Астрель, 2007, 256 с.
8. Мартин Люттерйоганн. Эти поразительные японцы. – М.: АСТ, Астрель, 2007, 208 с.
10. Нуруллина Г. Исламская этика бизнеса. -М.: УММА, 2004, 112 с.
12. Рипинская П. Эти поразительные иранцы. – М.: АСТ, Астрель, 2007 г., 224 с.
13. Р.Д.Льюис Деловые культуры в международном бизнесе. - М.: Дело, 1999, 448 с.
14. Рот Ю., Коптельцева Г. Межкультурная коммуникация. Теория, тренинг. - М.: Юнити-Дана, 2006, 224 с.
15. Сальвадор де Мадариага. Англичане, французы, испанцы Издательство: Наука, 2003 г., 248 стр.
16. Стефан Кларк. Наблюдая за французами. Скрытые правила поведения. Издательство: Рипол Классик, 2008 г.
17. Стефаненко Т. Г.. Этнопсихология. Издательство: Аспект Пресс, 2007, 368 с.
18. Филиппова М.М. Английский национальный характер. – М.: АСТ, Астрель, 2007, 384 с.
19. Ханне Чен. Эти поразительные китайцы. – М.: АСТ, Астрель, 2006, 256 с.

4.3. Ресурси Internet

1. http://www.elitarium.ru/2008/08/04/mezhkulturnye_razlichija.html - А.Е.Лузин «Межкультурные различия и способы адаптации к ним»
2. http://www.elitarium.ru/2005/09/01/cherty_zapadnoj_i_vostochnoj_biznes_kultur_v_rossijskoj_dejstvitelnosti.html - П.Я Вакуленко «Черты западной и восточной бизнес-культур в российской действительности»
3. http://www.elitarium.ru/2007/10/22/variacii_v_kommunikacijakh.html - И.В.Алёшина «Культурные вариации в вербальных и невербальных коммуникациях»
4. http://www.elitarium.ru/2005/12/14/zapadnaja_i_vostochnaja_delovye_kultury.html И.В.Алёшина «Западная и восточная деловые культуры»
5. http://www.elitarium.ru/2005/02/16/russkie_i_inostrancy.html - С.И.Сметанин «Русские и иностранцы»
6. http://www.elitarium.ru/2003/11/27/osobennosti_russkojazychnoj_i_anglojazychnoj_kultury_v_objavlenijakh_i_prizyvakh.html - С.Г.Тер-Минасова «Особенности русскоязычной и англоязычной культуры в объявлениях и призывах»
7. <http://www.dis.ru/library/manag/archive/2006/6/4195.html> - В.Н. Ключко «Германская модель корпоративного управления: генезис, особенности и тенденции»
8. http://enbv.narod.ru/text/Econom/management/knorrning_upravlenie/str/16.html - В.И.Кнорринг «Этапы развития и современное состояние теории, практики и искусства управления за рубежом»