

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Национальный исследовательский Томский политехнический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИСГТ

_____ Д.В.
Чайковский
«___» _____ 201__
г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МЕЖКУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

НАПРАВЛЕНИЕ ООП: МЕНЕДЖМЕНТ

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

КВАЛИФИКАЦИЯ (СТЕПЕНЬ): бакалавр

БАЗОВЫЙ УЧЕБНЫЙ ПЛАН ПРИЕМА 2010 г.

КУРС 4; СЕМЕСТР 7;

КОЛИЧЕСТВО КРЕДИТОВ: 4

ПРЕРЕКВИЗИТЫ: «Менеджмент», «История», «Культурология», «Философия», «Экономическая теория», «Творческий проект», «Психология», «Психология лидерства»

КОРЕКВИЗИТЫ: «Международный маркетинг», «Искусство презентации и ведения переговоров», «Экономическая география мира», «Мировая экономика и внешнеэкономическая деятельность».

ОБЕСПЕЧИВАЮЩАЯ КАФЕДРА: «Кафедра инженерного предпринимательства»

ЗАВЕДУЮЩИЙ КАФЕДРОЙ: к.т.н., С.В. Хачин

РУКОВОДИТЕЛЬ ООП: к.э.н., Е.Ю.Калмыкова

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ: к.ф.н., доцент Е.Г. Леонтьева

Данный комплект фонда оценочных средств составлен, исходя из положений, что формирование ФОС должно обеспечивать:

- переход от пассивной роли обучаемого в процессе контроля к активному конструированию содержания ответа;
- переход от оценки отдельных умений к интегрированной (комплексной) и междисциплинарной оценке;
- использование заданий с определенным контекстом;
- ориентацию оценки на стандарты, известные студентам;
- оценку динамики индивидуальных достижений студентов;
- изменение характера оценки: от единовременной оценки с помощью одного измерителя к комплексной (портфолио);
- переход от одномерного к многомерному измерению: от оценки одной характеристики образовательных достижений к оценке нескольких характеристик одновременно;
- переход от оценки исключительно индивидуальных достижений обучающихся к оценке достижения группы студентов: оценка умений работать в коллективе, оценка результатов работы в команде.

Формирование содержания фонда оценочных Средств осуществлялось в несколько этапов:

Основной этап

1. Составление контрольных заданий, по результатам выполнения которых можно судить о степени освоения студентом учебного элемента и, следовательно, соответствии тому или иному предъявляемому требованию.
2. Формирование содержания конкретных контролирующих мероприятий (контрольная работа, самоконтроль, ИДЗ, курсовой проект и т. п.). Разработка спецификации (плана) контролирующего мероприятия, в которой указываются контролируемые учебные элементы (дидактические единицы), индикаторы (деятельностные цели) и форма заданий. Спецификация необходима для обоснования надежности, объективности, валидности контролирующих мероприятий, разработки на ее основе нескольких вариантов систем контрольных заданий, установления регламента контролирующих мероприятий (время, нормативный срок, учебно-методические, технические, эргономические условия проведения и др.).
3. Определение критериев оценивания результатов выполнения контрольных заданий. Уровень подготовленности студента считается соответствующим требованиям ФГОС, если он демонстрирует ком-

плекс знаний и умений, а также опыт, свидетельствующий о его способности решать задачи профессиональной деятельности в типовых ситуациях без погрешностей принципиального характера. В этом случае уровень подготовленности студента может быть оценен баллами «хорошо» или «отлично». Для более точного и объективного оценивания устанавливаются конкретные пороговые значения для оценки заданий как в целом, так и каждого в отдельности. С этой целью возможно, например, описать принципиально значимые элементы ответов, отсутствие которых есть «погрешность принципиального характера». Процедура выставления оценки должна быть обязательно известна, прозрачна и ясна студенту. В результате оценивания студент должен четко осознавать что, как и когда оценивалось, за что ему начислен или не начислен балл/кредит.

Завершающий этап. Разработка методических материалов для каждого участника контролирующего мероприятия. В различных формах контроля это:

- инструкции (методические указания) для студентов

Методы оценивания

Методы оценивания должны быть объективными, валидными, надежными и обеспечивать достаточное доказательство достижения результатов освоения ООП.

Студенты, родители, работодатели и общественность должны получить гарантию, что результаты оценивания являются объективными и надежными, поскольку эти результаты часто затрагивают личное, социально-экономическое развитие студента и его мобильность в обществе. Валидность – это степень, с которой метод оценивания отражает или оценивает определенную характеристику или результат. Валидность включает три составляющие:

- четкое и ясное определение результата, который подлежит оценке;
- четкое определение того, что будет являться свидетельством (доказательством) достижения студентом оцениваемого результата;
- обоснование использования соответствующего метода оценивания.

Объективность подразумевает ясность и четкость процедуры оценивания. Она должна быть прозрачна и доступна студентам. Кроме того, должен быть разработан и обеспечен механизм апелляции и повторного оценивания.

Надежность в оценке подразумевает ее устойчивость. Устойчивость оценки имеет свое подтверждение на том же самом материале в тех же самых условиях или на подобном материале.

Надежность процедуры оценивания обеспечивается:

- компетентностью эксперта, проводящего процедуру оценивания в своей предметной области и области педагогических измерений;

- четкостью, последовательностью и однозначностью инструкций;
- использованием критериев оценки, обозначенных в ООП;
- привлечением других экспертов для проведения оценивания;
- четкостью и систематичностью процедур регистрации результатов.

Для оценивания большого набора действий, умений или навыков при выполнении контрольной работы, эссе, проекта, реферата, устного доклада, курсовых проектов, практик и других работ разрабатываются оценочные схемы.

Оценочные схемы – это набор категорий, определяющих и описывающих важные компоненты работы. Каждая категория содержит уровни характеристик, включая баллы для каждой категории, и ясное описание действия, которое должно быть произведено студентом при выполнении работы для получения соответствующих баллов. Оценочные схемы разрабатываются преподавателями или экспертами.

В результате разработки схемы оценивания процедура оценивания становится более объективной, исключается возможность субъективной оценки преподавателя, и обеспечивается обратная связь со студентами относительно того, как улучшить их действия, чтобы получить лучшую оценку.

В рамках проведения курса межкультурный менеджмент студентам были предложены следующие контролируемые мероприятия:

1. Изучение одного из методов межкультурного менеджмента и презентация его результатов
2. Составление золотых правил межкультурного менеджмента
3. Написание кейса по проблемам межкультурной коммуникации (на примере научной, художественной, публицистической литературы или киноатографа)
4. Описание культуры страны с использованием одного из изученных методов
5. Составление ментальной карты по предмету
6. Итоговый контрольный тест «Умее ли вы работать в условиях чужой культуры?»
7. Разработка проекта «Проблемы межкультурной коммуникации в рамках реализации международного проекта»

2. Целью данных контролируемых мероприятий является выявление и оценивание знаний, умений и навыков в соответствии с требованиями ФГОС по дисциплине межкультурный менеджмент.

3. Используемый подход для оценивания - для оценивания используется 100 бальная система, при этом все задания оцениваются максимально в 5 б., контрольная работа в 10 б., выполнение проекта, соответственно, в 60 б.

4. Способ использования полученных результатов - данные результаты являются основанием для выставления итоговой оценки по результатам обучения.

5. Время использования КМ - в течение всего периода модульного обучения.

6. Контингент испытуемых - 4 курс, 7 семестр, специальность Менеджмент, все студенты группы.

7. Нормативные документы – ООП по направлению «Менеджмент», рабочая программа по курсу «Межкультурный менеджмент»

8. Учебники, учебные и методические пособия, по которым можно подготовиться к выполнению заданий КМ

Основная литература

1. Пушных В.А., Еременко М.С. Межкультурный менеджмент: учебное пособие. – Томск: Изд-во ТПУ, 2011. – 179 с.

2. Управление проектами : учебник / А. А. Дульзон; Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ). — Томск: Изд-во ТПУ, 2013. — 334 с.

Вспомогательная литература

1. Аллан Пиз. Язык телодвижений. – Нижний Новгород: «Ай Кью», 1992. – 262 с.

2. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию: Пер. с англ. – М.: Дело, 1999. – 440 с.

3. Гидденс, Энтони. Ускользающий мир. Как глобализация меняет нашу жизнь : пер. с англ. / Э. Гидденс. — Москва: Весь Мир, 2004. — 116 с.

4. Кармин, А. С. Основы культурологии. Морфология культуры : учебник / А. С. Кармин. — СПб.: Лань, 1997. — 509 с..

5. Кох, Ричард. Менеджмент и финансы от А до Я : пер. с англ. / Р. Кох. — СПб.: Питер, 1999. — 496 с.. — Теория и практика менеджмента. — Перевод изд.: Koch R. A-Z of Management and Finance: the Definitive Guide to Tools, Terms and Techniques / Richard Koch. L., 1995.

6. Персикова, Тамара Николаевна. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учебное пособие для вузов / Т. Н. Персикова. — Москва: Логос, 2008. — 224 с..

7. Тер-Минасова С. Г. Язык и межкультурная коммуникация : учебное пособие / С. Г. Тер-Минасова; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. — 2-е изд., дораб.. — Москва: Изд-во Московского ун-та, 2004. — 350 с.:

8. Холден, Найджел Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента : учебное пособие для вузов : пер. с англ. / Н. Дж. Холден. — Москва: ЮНИТИ, 2005. — 384 с..

9. Шихирев, Петр Николаевич. Введение в российскую деловую культуру / П. Н. Шихирев; Государственный университет управления (ГУУ) ; Национальный фонд подготовки кадров. — Москва: Новости, 2000. — 200 с

10. Hampden-Turner, Charles Building Cross-Cultural Competence. How to Create Wealth from Conflicting Values / Ch. M. Hampden-Turner, F. Trompenaars. — Chichester: John Wiley & Sons, 2004. — 387 p

11. Hofstede, Geert Cultures and Organisations. Software of the Mind : Intercultural Cooperation and its Importance for Survival / G. Hofstede. — London: Profile Books, 2003. — 280 p.: il.. — Bibliography: p. 264-269

Интернет-ресурсы:

http://www.sales-tips.ru/post_1137737817.html
национальные особенности ведения бизнеса

<http://www.crossculture.com/>

официальный сайт Р. Льюиса, британского исследователя в области межкультурных отношений

<http://geert-hofstede.com/>

официальный сайт компании Г. Хофстеде, голландского исследователя в области межкультурных отношений

<http://www.geerthofstede.nl/>
личный сайт Г. Хофстеде

<http://www2.thtconsulting.com/>

официальный сайт Ф. Тромпенаарса, голландского исследователя в области межкультурных отношений

<http://www.abroad.ru/library/termin/index.php>.

Тер-Минасова С.Г. Язык и межкультурная коммуникация. Определение национального характера. Источники информации о нём [Электронный ресурс]. — 2008.—

<http://www.oilru.com>

Жельвис В. Эти странные русские. Серия путеводителей *Xenophobe's Guideto*

<http://www.gazprom.ru>
официальный сайт ОАО «Газпром»

<http://tomsk-tr.gazprom.ru/>
официальный сайт компании «Газпромтрансгаз Томск», осуществляющей проект Сила Сибири

<http://etika-education.ru>
Деловая встреча с партнером. Искусство делового общения

<http://www.cyborlink.com>

International Business Etiquette, Manners, & Culture

9. Порядок расположения заданий - в зависимости от формы заданий, логики изучения предмета, тематических разделов курса, трудности, особенностей использования дидактических средств при выполнении .

10. Материально-техническое обеспечение контролирующих мероприятий - при выполнении контролирующих материалов студенты используют РС, применяя навыки работы с информацией, а также мультимедийные средства, компьютерный класс.

11. Описание общей структуры КМ -

12. Указание используемых форм заданий, инструкций их выполнения, примеров заданий.

- 1. Изучение одного из методов межкультурного менеджмента и презентация его результатов (варианты презентаций в УМКД)**
- 2. Составление золотых правил межкультурного менеджмента**

5 золотых правил межкультурного менеджмента

1. Узнать традиции и обычаи той культуры, нации, народа, к которым Вы собираетесь отправиться на обучение, командировку или отдых.
2. Соблюдать их во время Вашего пребывания в какой-либо стране.
3. Попытаться быстро адаптироваться к той или иной культуре, не выводить на спор носителей культуры.
4. В случае, если произойдет столкновение, попытаться на месте разрешить конфликт, не стоит закрываться, следует быть открытым.
5. Соблюдать дистанцию при общении, присущую той или иной культуре.

Золотые правила Межкультурного Менеджмента:

1. «Подготовка и изучение чужой культуры прежде всего»
2. «Не судить, а анализировать»
3. «Не бояться ошибок. Всегда можно извиниться и уточнить, как нужно делать правильно»
4. «Уважение к чужой культуре на первом месте»
5. «Принимать людей такими, какие они есть»

5 Золотых правил межкультурного менеджмента:

- I. Изучи культуру, прежде чем иметь с ней дело;
- II. Уважай культуру и культурные ценности другой страны;
- III. Не замыкайся и не впадай в депрессию, если не знаешь как вести себя в чужой культуре;
- IV. Общение не всегда означает понимание;
- V. Будь аккуратен в невербальном общении.

3. Написание кейса по проблемам межкультурной коммуникации (на примере научной, художественной, публицистической литературы или киноматографа)

Мистер Берд, экс-сотрудник американского госдепартамента, был нанят известной мультинациональной корпорацией в качестве представителя в Саудовской Аравии. Бывший американский дипломат был приглашен в дом мистера Фауда для обсуждения его возможного участия в местном СП с упомянутой корпорацией. Они были представлены друг другу, и так как это была их первая встреча, разговор начался с неформальной беседы. Вопросы были обычные, например: «Как дела? Как долетели? Как семья? Как поживают ваши родители?» и т.д.

Мистер Берд, знакомый с принятыми формальностями приветствия и знакомства, на вопросы отвечал: «Спасибо, хорошо... Мой отец в порядке, но, к сожалению, стал хуже слышать... Я виделся с ним несколько месяцев назад, на Рождество, когда мы забирали его на пару дней из дома престарелых...»

С этого момента что-то пошло не так... Мистер Фауд был достаточно гостеприимен и учтив, но не проявлял никакого интереса к ведению бизнеса с американским коллегой.

Вопрос: почему возникла проблема в общении между американцем и представителем Саудовской Аравии?

Этот случай был показан по телевидению в самом начале 2011 года по каналу National Geographic в серии «Расследование авиационных катастроф».

Самолёт Boeing 757 турецкой авиакомпании, на котором находилось около двухсот человек, вылетел из Южной Америки в Европу. Первым пилотом был самый опытный лётчик этой компании, которому было уже достаточно много лет, а вторым пилотом был молодой лётчик.

При разгоне самолёта обнаружилось, что датчики воздушной скорости выдают очень разные значения скорости на приборы первого и второго пилотов. Стало ясно, что один из датчиков неисправен, но какой именно известно не было. Первый пилот принял решение продолжать взлёт, зная, что показания прибора воздушной скорости являются критически важными для управления самолётом. При этом он ориентировался на показания своего прибора, хотя не был уверен в правильности этих показаний. После взлёта первый пилот, основываясь на неправильных показаниях прибора, совершил ряд действий, которые привели к потере управления самолётом. Он пытался справиться с терявшим управление самолётом, но безуспешно. Самолёт упал в океан и все погибли.

Комиссия, расследовавшая катастрофу, нашла «чёрные ящики» и прослушала разговоры, которые происходили в кабине самолёта. Из этих разговоров членам комиссии стало ясно, что по поведению самолёта второй пилот понял, что неправильно работает датчик, который подаёт сигнал на прибор первого пилота, а другой датчик, подававший сигнал на прибор второго пилота, работает правильно. Соответственно, молодой пилот понял, что действия его старшего коллеги не соответствуют реальному положению вещей и могут привести к тяжёлым последствиям. Согласно инструкции, в такой ситуации второй пилот обязан отстранить первого пилота от управления самолётом и взять управление на себя. Проверка документов показала, что второй пилот изучил и хорошо знал положения инструкции. Однако, вместо действий по инструкции молодой лётчик стал в очень вежливой форме давать советы первому пилоту:

«Почему бы нам не выключить автопилот?»

«Что если мы попробуем опустить нос самолёта?»

У нас достаточно высоты, чтобы набрать скорость и выровнять самолёт».

И так далее.

Вопрос: в чем причина такого поведения пилотов?

Пример немного отличается, но разницу в культурах показывает. Есть у нас здесь один очень старый и богатый кореец. Ещё когда он был молодой, он скупил несколько земельных участков на очень

неплодородных песчаных землях, привёз туда много почвы и посадил там парк и ботанический сад для обычных людей. Потому что любит деревья, хобби у него такое. Далее, все годы он докупал окрестные пустыри и сажал на них деревья и сады. За сорок с небольшим лет вырос прекраснейший парк, несколько миллионов посетителей в год и всё такое. Местным жителям, детям и пожилым вход бесплатный. Дедуля живёт в маленьком домике где-то рядом. Парк и ботанический сад - частное владение. Приехала группа журналистов из России и они были очень потрясены тем, что парк, так сказать, "принадлежит народу", по нему гуляют все желающие. Что дед не построил себе огромное "поместье", как олигархи, не отгородился от мира, что всё вкладывает в развитие, расширение и поддержание красоты парка. Надо сказать, у нас таких дедов несколько и все живут в очень скромных домишках и всё средства вкладывают в своё дело жизни - создание ландшафтных парков и ботсадов для людей.

Вопрос: в чем различие российской и корейской культуры?

4. Описание культуры страны с использованием одного из изученных методов

Австралия

Классификация	Страна
Индивидуализм/коллективизм	Индивидуализм. В Австралии индивидуализм проявляется больше всего в полном отсутствии «стадного чувства» и стремлении быть белой вороной, поступать не так, как все. Австралиец лучше покажется странным и чужаковатым, чем будем сливаться с серой однообразной массой одинаковых людей.
Отношение к власти	Малая дистанция власти. Наибольшее значение имеют такие ценности, как равенство в отношениях и индивидуальная свобода.
Отношение к неопределенности	Низкое неприятие неопределенности. Характерно проявление личной инициативы, приемлемость риска, спокойное принятие разногласий, иных

	точек зрения.
Мужественность/женственность	Мужественность
Универсальные/частные истины	Универсальные истины. Все законы и правила одинаковы для всех, не должно быть исключений.
Соц. статус/заслуги	Заслуги. Ориентируются на достижения и заслуги.
Эмоциональные/нейтральные	Нейтральная
Моноактивная/полиактивная/реактивная	Моноактивная. Деятельность подчинена четкому планированию. Ценят факты и цифры, мыслят линейно, пунктуальны, предпочитают прямой стиль общения, сразу погружаются в дело, ориентированы на выполнение задач с четким планированием своей деятельности, ценят рационализм и науку выше религии.
Высококонтекстная/низкоконтекстная	Низкоконтекстная. Разделяют частную жизнь от общественной, рассматривают каждый сектор своей жизни отдельно.
Отношение к природе	Охрана природы, рациональное использование ресурсов.

Культурная характеристика страны (Польша).

Показатели по классификации Г.Хофстеде:

Индивидуализм = 60

Дистанция власти = 68

В Польской культуре наблюдается некое противоречие – с учетом того, что культура индивидуалистская, Поляки нуждаются в иерархии. Эта комбинация (высокий балл по показателю дистанции власти и высокий балл по индивидуализму) создает определенное «напряжение» в этой культуре, что делает отношения между людьми очень хрупкими и деликатными, но при этом они могут стать постоянными и плодотворными, если Вам удастся правильно подойти к их выстраиванию. Таким образом, менеджерам советуют создавать «вторичный» уровень коммуникаций в организации, что подразумевает наличие личного

контакта с каждым сотрудником, что позволяет создать впечатление «важности» каждого в фирме, хотя конечно на деле все неравны.

Мужественность = 64

В мужской культуре страны люди "живут, чтобы работать", менеджеры должны быть решительными и настойчивыми, акцент делается на справедливости, конкуренции и производительности и конфликты разрешаются путем прямого выяснения или борьбы.

Избегание неопределенности = 93

Страны, обладающие таким высоким индексом избегания неопределенности придерживаются жестких кодексов веры и поведения и нетерпимы к нерелигиозному поведению и идеям. В этих культурах есть эмоциональная потребность в правилах (даже если правила не работают). Время-деньги, у людей есть внутреннее побуждение быть занятыми и упорно работать, точность и пунктуальность являются нормой, инновации могут встретить сопротивление, безопасность является важным элементом в индивидуальной мотивации.

Контекст высокий (по Тромпенаарсу).

Авиакомпания British Airways провела опрос среди 2000 европейцев; в ходе исследования планировалось выяснить, как ведут себя пассажиры рейсов на короткие дистанции. Самыми общительными пассажирами оказались поляки: 37% польских туристов стараются поговорить со своими соседями во время перелета.

(Источник: Дальневосточное информационное агентство <http://portamur.ru/travelnews/polyaki-samyie-obschitelnyie-aviapassajiry/>)

Отношение к природе: человек пользователь природы.

Польша занимает 2е место среди стран ЕС по степени загрязненности воздуха (после Болгарии). Особенно если говорить о концентрации вредных для человеческого здоровья веществ, которые выделяются выхлопами промышленных предприятий, ну и, конечно же, автомобилями. Если в Польше ситуация с вредными веществами в воздухе не станет лучше, то комиссия Европы может подать в Европейский суд, который сможет, в свою очередь, применить против Польши серьезные санкции.

(Источник: научно-практический портал «Экология производства» <http://www.ecoindustry.ru/news/view/34899.html> (дата публикации: 01.02.2013))

23-24 октября 2014 года премьер министр Польши Ева Копач приняла участие в состоявшемся в Брюсселе саммите глав государств ЕС, на котором обсуждалась новая стратегия Евросоюза по климату и энергетике до 2030 года. Стратегия предусматривает сокращение в целом по союзу выбросов углекислого газа к 2030 году на 40% по сравнению с 1990 годом, увеличение доли энергии из возобновляемых источников до 27% с нынешних 14%, а также увеличение энергоэффективности на 27%.

Накануне саммита польские политики и эксперты выступили с рядом громких заявлений, вплоть до угрозы применения польского вето, если при

принятии стратегии не будут учтены особенности польской экономики, в которой 90% электроэнергии вырабатывается из угля.

В результате в итоговом документе удалось добиться компромисса на приемлемых для Польши условиях. В частности, сохраняется система бесплатных разрешений на эмиссию CO2 для энергетического сектора на уровне 40% до 2030 года (в прежнем климатическом пакете предусматривалось прекращение выдачи таких разрешений в 2019 г.). Принято также решение о создании специального компенсационного фонда для наиболее бедных стран ЕС. В нем будут резервироваться средства от продажи части квот на выбросы углекислого газа, которые должны будут направляться на реформирование и модернизацию предприятий энергетического сектора.

(Источник: портал деловых статей «Polpred»
<http://polpred.com/?cnt=124&ns=1§or=13>
 (дата публикации: 06.11.2014))

Австралия классификация по Хофстеде

Резюме

Официальное	название: Австралийский	союз		
Площадь	страны: 7,6	млн. кв. км.		
Численность	населения: 20,4	млн. чел. (данные на 2011 год)		
Плотность	населения: 3	чел./кв. км.		
Столица: Канберра	(350	000	чел.)	
Крупнейшие	города: Сидней (4	255	100	чел.),
Мельбурн (3 284 000 чел.),	Брисбен (1 520 500 чел.),	Перт (1 296 100 чел.),		
Аделаида	(1	080	000	чел.)
Денежная	еденица: австралийский	доллар (AUD)		
Телефонный	код	страны: 61		
Международный	код	страны: AUS		
Интернет домен: .au				

История Австралии

Австралию заселили племена аборигенов приблизительно сорок-сорок пять тысяч лет назад. Эти племена были кочевниками и прибыли из Юго-Восточной Азии, осев на этом континенте. В. Янц (1605 г.) наряду с А. Тасманом (1642 г.) являлись первыми европейцами, которые открыли и частично исследовали Австралию. Современная история государства начинается с «повторного открытия» ее англичанином Джеймсом Куком (1770 г.). Данные земли были объявлены собственностью Британии и первое время служили как место ссылки неугодных социальных элементов и уголовных преступников. С

открытием золотых месторождений в 50-е годы 19 века в страну прибыло большое количество свободных поселенцев. В 1901 году шесть колоний были объединены в Австралийский союз, получив статус доминиона под властью Великобритании. Независимым государством провозгласили в 1931 году.

Государственное устройство

Государственное устройство — федеративная конституционная монархия. Формально главой государства является королева Великобритании, представлять которую призван генерал-губернатор, рекомендованный австралийским правительством. Законодательная власть — 2-х палатный парламент. Административное деление — шесть штатов и две территории (столицы Австралии и Северная Территория).

Только полтора процента из всего населения Австралии составляют аборигены, которые являются потомками коренных жителей, населявших государство до колонизации. Большая часть современных австралийцев имеет европейские корни: порядка 74% граждан родились здесь, оставшиеся — это переселенцы из Европы, Азии и [Новой Зеландии](#). Около восьмидесяти процентов населения проживает на восточном побережье страны или поблизости от береговой полосы. Государственным языком Австралии является английский. Преобладающие церкви — англиканская и католическая.

Экономика

Австралия — развитое индустриально-аграрное государство. Главной отраслью промышленности является горнодобывающая. На территории страны множество месторождений полезных ископаемых: нефти, алмазов, золота, природного газа, железной руды и др. Получили развитие металлургическая, химическая, электротехническая, пищевая отрасли промышленности. Немаловажную роль в экономике государства играет сельскохозяйственный сектор. Основными экспортными статьями сельхозпродукции являются шерсть, мясные и молочные продукты. По поставкам сыров и масел Австралия — один из мировых лидеров. Развит и рыболовный промысел — главным образом это ловля тунца, кефали, лосося, добыча моллюсков. 80% трудоспособного населения занято в сфере обслуживания (образование, здравоохранение, банковская система, киноиндустрия и сфера туризма).

Критерий «Индивидуализм – Коллективизм»

Австралия является представителем индивидуалистической культуры

- ✓ связи между людьми менее важны,
- ✓ выполнение поставленной задачи превалирует над любыми личными взаимоотношениями,
- ✓ личные цели важнее групповых.

Критерий «Дистанция власти»

Характерен низкий индекс дистанции власти

- ✓ неравенство в обществе должно быть сведено к минимуму;
- ✓ иерархия – это условное закрепление неравенства людей в обществе;
- ✓ подчинение считают себя такими же людьми, как их руководители, и последние разделяют это мнение

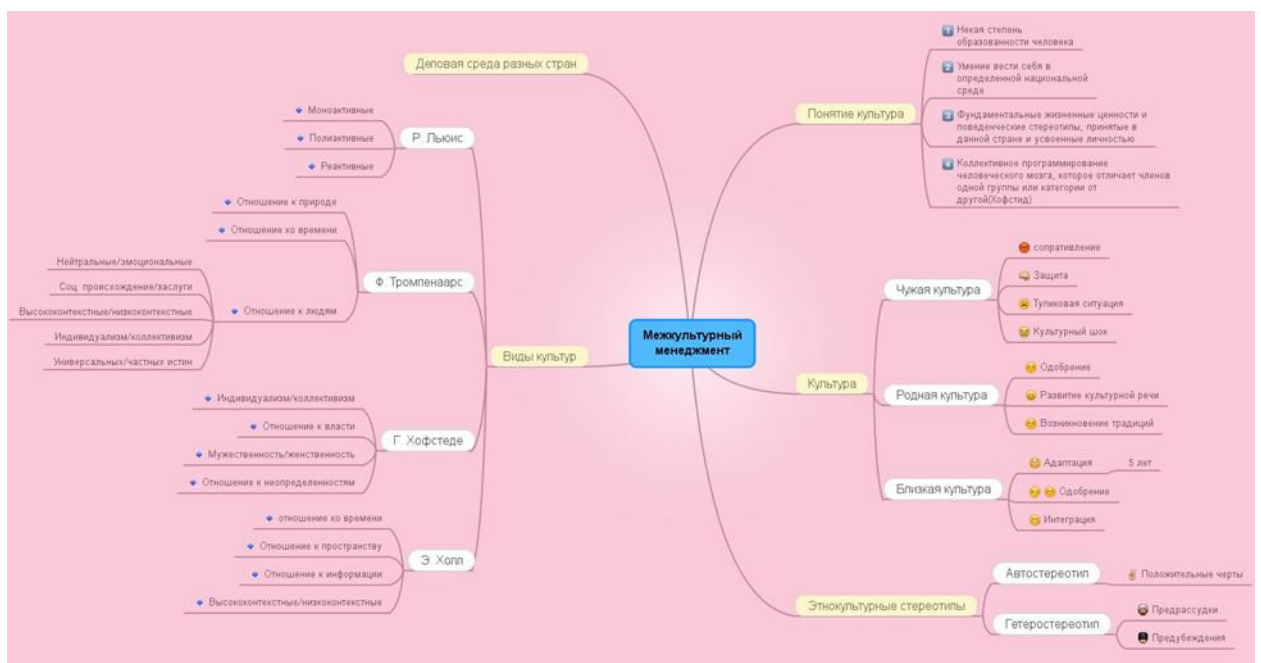
Критерий «Восприятие неопределенности»

Австралийцы принимают неопределенность

Критерий «Мужественность - Женственность»

Этой стране присуще мужественность.

5. Составление ментальной карты по предмету



6. Итоговый контрольный тест «Умеете ли вы работать в условиях чужой культуры?»

Выберите правильный ответ.

Опоздавшие

гости

Вы работаете в одной из стран Средиземноморского побережья и приглашаете на ужин своего коллегу из числа местных жителей с семьей. Ужин готов к семи часам, однако Ваши гости приезжают только к девяти. Все блюда подгорели и выглядят уже неаппетитно.

- а) Вы ничего не говорите и угощаете гостей, удалив предварительно подгоревшие куски и дополнительно украсив блюда.
- б) Вы раздражены и объясняете своим гостям, почему блюда подгорели. Вы ведь ожидали их к семи.
- в) Вы угощаете гостей легкими закусками и напитками. Вы говорите гостям, что Вы «сожгли» мясо, и что Вам очень жаль. И предлагаете всем пойти пообедать в Вашем любимом ресторане.

Фотосъемка

Вы хотите сфотографировать ребенка. Вы достаете фотоаппарат, однако в тот момент, когда Вы готовы нажать кнопку, какой-то старик с криками набрасывается на Вас.

- а) После некоторого колебания Вы решаете не фотографировать этого ребенка и оглядываетесь в поисках другого объекта для съемки.
- б) Вы осознаете, что старик не хочет, чтобы Вы сделали этот снимок. Вы не понимаете причину, однако приносите извинение и убираете фотоаппарат.
- в) Вы ловите момент, когда старик на Вас не смотрит, и делаете этот снимок.

Свидание

(М)

Вы проводите вечер с девушкой из соседней деревни. Все идет прекрасно, и Вы думаете, что Вы нравитесь ей. Однако, когда Вы на прощание пытаетесь ее поцеловать, она отталкивает Вас и бежит домой громко захлопнув за собой дверь.

а) Вы предполагаете, что она холодна и настроена против европейцев (или против американцев).

б) Вы осознаете, что поцелуй на первом свидании должно быть противоречит местному обычаю, но Вы планируете позвонить ей на следующий день, извиниться и попросить о следующем свидании.

в) Вы предполагаете, что Вы допустили промах в течение вечера, и он не доставил ей такого удовольствия как Вам.

Незамужняя

женщина-руководитель.

(Ж)

Вы находитесь в командировке в Африканской стране, где являетесь одним из руководителей проекта. Будучи руководителем, Вы регулярно даете поручения своим подчиненным. Все идет нормально, пока один из них не узнает, что Вы не замужем. С этих пор Ваши поручения перестают выполняться или выполняются с большой неохотой.

а) Для Вас это пустяки. Просто Вы подвергнете их более строгому контролю и будете подробно им объяснять суть поручения.

б) Вы раздражены подобным предубеждением к женщине, но Вы стараетесь обеспечить подтверждение Ваших распоряжений руководителем-мужчиной.

в) Вы стараетесь узнать у Ваших подчиненных, почему Ваши поручения не исполняются; возможно, это происходит потому, что Вы делаете что-либо не так.

г) Вы предполагаете, что незамужнее семейное положение может являться тому причиной. Вы начинаете носить обручальное кольцо и ставите на Ваш рабочий стол фотографию друга, так чтобы Ваши подчиненные могли ее видеть.

5. *Мужское объятие* (М)

Вы сообщаете своему другу, у которого Вы гостите в другой стране, что Вы получили повышение по службе. Он тепло Вас поздравляет и обнимает.

а) Вы благодарите его за поздравление и отвечаете ему тем же. Вы приглашаете его в бар, чтобы угостить чашечкой кофе.

в) Вы поражены, но позволяете ему обнять себя. Однако Вы слегка смущены и Ваше поведение это выдает.

г) Вы в смущении отталкиваете его и предполагаете, что он гомосексуалист.

6. *Коллеги-мужчины* (Ж)

Вы работаете в одной из Латиноамериканских стран. Вы молодая незамужняя женщина. Становится очевидным, что Вам трудно поддерживать дружеские отношения с коллегами-мужчинами. Однажды Вы едете со своим коллегой в его машине. После нескольких предварительных замечаний, которые Вы проигнорировали, он останавливает машину и пытается Вас поцеловать.

а) Вы сыты им по горло и даете ему пощечину.

б) Вы отталкиваете его и требуете, чтобы он немедленно прекратил так себя вести. Затем Вы стараетесь выяснить, почему даже этот Ваш приятный коллега неверно истолковывает Ваши намерения.

в) Вы немедленно покидаете машину, возвращаетесь в офис на автобусе и жалуетесь Вашему руководителю на поведение коллеги.

г) Вы чмокаете Вашего коллегу в щеку и говорите ему, что это максимум на что тот может рассчитывать.

7. *Приглашение на танец*

На вечеринке у хозяина дома, в котором Вы гостите, Вы наблюдаете за исполнением местных танцев. Внезапно хозяин дома берет Вас за руку и просит присоединиться к танцующим.

а) Вы неохотно встаете, напряженно исполняете несколько движений, чтобы ему угодить, и вскоре возвращаетесь на свое место.

б) Вы отрицательно качаете головой, потому что не хотите из себя делать посмешище.

в) Вы рады что Вас попросили принять участие в танцах и, хотя у Вас не очень хорошо получается, Вы стараетесь выполнить Все движения и не покидаете круг и в следующем танце.

8. *Разговор с незнакомцем*

Находясь за границей, Вы садитесь в автобус, занимаете свое место и Ваш сосед (одного с Вами пола) улыбается Вам.

а) Вы улыбаетесь, киваете и здороваетесь с ним (с ней). Вы стараетесь завязать разговор на его (ее) родном языке, хотя и осознаете, что Ваш словарный запас чрезвычайно ограничен.

б) Вы улыбаетесь ему (ей) в ответ и молча киваете, надеясь, что попутчик (попутчица) не захочет завязать с Вами беседу.

в) Вы отводите взгляд, притворяясь, что Вы ничего не заметили, потому что не хотите вступать с ним (с ней) в беседу.

9. *Нищие*

Вы находитесь в одном из городов Азии. У входа в ресторан, в котором Вы собираетесь пообедать, сидит бедно одетая старуха. Она протягивает руку, прося у Вас подаяния.

а) Вы кладете монету в ее руку, смотрите на нее и желаете ей всего доброго.

б) Вы не обращаете внимания на ее просьбу и входите в ресторан. Если Вы хоть раз дадите здесь деньги нищему, они будут Вам постоянно досаждают.

в) Вы кладете монетку в ее руку и быстро входите в ресторан, не взглянув на нее.

10. Туалет под открытым небом

Вы спрашиваете бармена, где находится туалет. Он указывает на выход. Выйдя из бара, Вы не обнаруживаете туалета, перед Вами лишь стена здания. Несколько мужчин и находящихся на некотором расстоянии от них несколько женщин с раскинутыми юбками используют эту стену как туалет. (Если Вы женщина допустите, что на Вас надета юбка).

а) Вы испытываете неловкость и решаете вернуться в гостиницу (Она все равно находится недалеко).

б) Вы решаете потерпеть, так как испытали бы неловкость, справляя нужду на глазах у всех. Вы возвращаетесь в бар.

в) Вы решаете, что это местный обычай и присоединяетесь к группе у стены.

11. Тяжелая ноша. (М)

В тропической стране Вы идете в соседнюю деревню и встречаете пару крестьян. Женщина тяжело нагружена корзинами, привязанными к ее спине. Мужчина идет налегке впереди нее. Пот струится с лица женщин. Несколько дынь падает из ее корзин, когда она пытается вытереть пот. Мужчина не останавливается.

а) Вы наклоняетесь, собираете дыни и помогаете уложить их в корзины. Мужчина сердито позирает Вас глазами и делает знаки, чтобы Вы ушли. Вы повинуетесь.

б) Вас раздражает поведение мужчины, Вы просите его остановиться и помочь жене: она ведь не вьючное животное! Тем временем Вы собираете дыни.

в) Хотя Вам и жаль женщину, Вы предполагаете, что это местный обычай. Вы здороваетесь и проходите мимо, решив, что не следует вмешиваться.

12. Гостя в доме у латиноамериканцев. (Ж)

Вы молодая незамужняя женщина. Вы живете в латиноамериканской стране, в доме друзей Ваших друзей. Ваши хозяйка пожилая пара, примерно возраста Ваших родителей. Вы платите им немного за стол и ночлег. Вскоре Вам становится ясно, что хозяйка дома не хочет, чтобы Вы выходили одна вечером на улицу. По ее мнению Вы должны возвращаться домой в одиннадцать часов, как ее дочери.

а) Вы считаете, что это Ваше, и только Ваше дело. Вы сами можете о себе позаботиться и не считаете нужным оправдывать свое поведение перед кем либо.

б) Так как Вам кажется, что это для нее Важно то Вы уступаете. Вы стараетесь вернуться домой к одиннадцати часам вечера и вообще не выходите одна по вечерам.

в) Вы спрашиваете ее, почему она хочет, чтобы Вас вечером кто-либо сопровождал и почему по ее мнению Вы должны возвращаться рано. Вы обещаете принять ее пожелания к сведению.

13.

Проституция.

(М)

Вы идете по грязному кварталу одного из больших Азиатских городов. Стоит на минуту остановиться и оглядеться, к Вам приближается группа мужчин. Они хлопают Вас по плечу и предлагают женщину, соблазнительно описывая ее: “Хотите мою сестру сэр? Красивая, чистая, всего шестнадцать и очень страстная!” Предположим, Вы не хотите принимать их предложение. Как вы поступите?

а) Вы решаете, что нужно продолжать идти быстрым шагом не останавливаясь, и впредь избегать этот квартал.

б) Вы стряхиваете руку с плеча и решительно отказываетесь.

в) Вы кладете руку на плечо мужчины, улыбаетесь и твердо отказываетесь, сопровождая свой отказ шуткой: ”Нет, спасибо, мой друг. Я слишком устал даже для твоей сестры, которая должно быть очень красива, если похожа на тебя.”

14.

Помощница по хозяйству.

(Ж)

Вы находитесь в развивающейся стране со своим партнером. В отличие от Вас у Вашего партнера есть работа. Вы узнаете, что и Ваши соотечественники и местные жители полагают, что Вам необходимо нанять по крайней мере одну служанку для готовки и уборки.

а) Вы не хотите подражать колониальным манерам, кроме того, Вы бы испытывали неудобство, впустив незнакомую женщину в свой дом. Вы решаете не нанимать служанку.

б) Вы нанимаете женщину-служанку, хотя и без нее Вы бы великолепно обошлись, так как работа на иностранцев Важный источник дохода для местного населения.

в) Вы идете на компромисс и нанимаете женщину для выполнения работы только по утрам.

15.

Чаевые

водителю

Ваш деловой партнер посылает машину к Вашей гостинице, чтобы отвезти Вас на фабрику. Дорога занимает три часа. Вечером водитель отвозит Вас назад. всю дорогу Вы оживленно разговаривали с Вашим водителем. Если Вам хотелось сделать снимки, он безропотно останавливал машину. Его ежемесячное жалованье составляет около двенадцати Английских фунтов (или восемнадцать Американских долларов). Достаточно, чтобы прожить в этой стране, где большинство людей довольствуются и меньшим. Вам кажется, что Водитель ожидает чаевых и не обидится, если вы их предложите. Как Вы поступите?

а) Вы благодарите водителя за помощь и приятную компанию, но не даете ему чаевых. По его собственным меркам ему хорошо платят за работу и, возможно, он еще получит сверхурочные.

б) Вы благодарите водителя за помощь и приятную компанию и даете ему три Английских фунта (или четыре с половиной Американских доллара). Он ожидает от Вас чаевых потому, что Вы иностранец, живете в дорогом отеле, и он Вас так хорошо обслуживал.

в) Вы благодарите водителя за помощь и приятную компанию и даете ему полтора Английских фунта (или два с четвертью Американских доллара).

Принимая во внимание его жалование, эта сумма кажется Вам разумной для чаевых.

16.

Резкий

гость

Вы находитесь на вечеринке и разговариваете с иностранцем, который приехал в Вашу страну два месяца назад. Вы спрашиваете его, что он думает о Вашей стране. После некоторого колебания он спрашивает Вас, может ли он быть с вами откровенным. “Конечно”. Затем он обрушивает на Вас лавину резких замечаний по поводу поведения и жизненных ценностей Ваших соотечественников.

- а) Вас это раздражает, и Вы говорите ему, что он дает выход своим чувствам, не проявляя терпимости.
- б) Вы выслушиваете его, задаете вопросы и стараетесь понять, почему у него сложилось такое негативное мнение. Вы выпрашиваете его, как бы вели себя его соотечественники, окажись они в подобных ситуациях.
- в) Вы вступаете в спор, говоря ему, что он не знает обычаев и ценностей Вашей страны в достаточной степени. Вы объясняете, как ему следует понимать их в надежде, что Вы помогаете ему адаптироваться.

17.

Коррида

Вы уже прожили какое-то время в одной из стран Латинской Америки. У Вас появилось много близких друзей. Однажды один из них, сияя от радости, приглашает Вас на корриду. Билеты стоили многих хлопот и немалых денег.

- а) Вы тепло благодарите его и идете на корриду, хотя Вы знаете, что зрелище вызовет у Вас отвращение.
- б) Вы благодарите его за приглашение и хлопоты, но просите пригласить кого-либо другого, потому что посещение корриды противоречит Вашим принципам. Вы объясняете ему, каким именно.
- в) Вы благодарите его за приглашение и хлопоты, но отказываетесь пойти с ним. Вы объясняете ему, что считаете корриду издевательством над животными. Вы стараетесь изменить его представление в надежде, что он

продаст билеты; Ваш друг сможет в тридорога продать билеты на черном рынке.

Ключ к тесту

«Готовность работать в условиях иной культуры»

	а	б	в	г
1	2 очка	1 очко	3 очка	
2	1 очко	3 очка	0 очков	
3	1 очко	3 очка	2 очка	
4	0 очков	2 очка	4 очка	3 очка
5	3 очка	2 очка	0 очков	
6	1 очко	3 очка	0 очков	2 очка
7	2 очка	1 очко	3 очка	
8	3 очка	1 очко	0 очков	
9	3 очка	0 очков	2 очка	
10	2 очка	2 очка	3 очка	
11	2 очка	1 очко	3 очка	
12	0 очков	2 очка	3 очка	
13	1 очко	0 очков	3 очка	
14	1 очко	3 очка	2 очка	

15	0 очков	3 очка	1 очко	
16	1 очко	3 очка	2 очка	
17	2 очка	2 очка	0 очков	

«Отлично»- 30-38 очков;

«Хорошо» - 22-30 очков;

«Удовлетворительно»-14-22 очков.

КОММЕНТАРИИ

к тесту

«Готовность работать в условиях другой культуры»

Эти результаты будут значимыми только в том случае, если вы ответили на вопросы правдиво. Это означает выбор ответов близких к тому, как вы поступили в реальной ситуации, а не ответов, кажущихся разумными с точки зрения интеллекта.

Если вы ответили разумно, но неправдиво, вернитесь обратно и измените свои ответы.

Это не психологический тест, а учебный инструмент. Результаты покажут, в какой области вы можете саморазвиваться. Даже если вы не согласны с комментариями, по крайней мере, они дадут вам повод к размышлению.

1. Опаздывающие гости

- По крайней мере, вы сохранили присутствие духа и) **2**
продемонстрировали талант импровизации. Вы уверены, **очка**
что вы правильно объяснили, в котором часу вы ожидали
их приход? Знали ли вы о том, что в этой стране приличия
требуют прихода гостей позднее назначенного часа?

В средиземноморских странах существует традиция
ужинать поздно вечером.

- Вы подходите к незнакомым ситуациям с точки) **1**
зрения собственного восприятия. Такой подход и ваше **очко**
раздражение могут привести напряжение в ваши
взаимоотношения с гражданами страны пребывания.
Ваши объяснения могут вызвать реакцию, благодаря
которой вы узнаете местные обычаи относительно
времени ужина.

- Очень хорошо. На следующее утро вы можете) **3**
задать вопрос другим относительно времени ужина в **очка**
данной стране. Во многих странах принято угощать в их
любимом ресторане.

7. Разработка проекта «Проблемы межкультурной коммуникации в рамках реализации международного проекта» (контролирующие мероприятия описаны в методических указаниях к курсовому проекту по дисциплине межкультурный менеджмент)

- 13. Обоснование обеспечения параллельности вариантов.
- 14. Нормативы или критериальные баллы для выставления отметок.
- 15. Обоснование надежности и валидности КМ.

Требования к контрольным заданиям

При отборе содержания базы контрольных заданий составитель руководствовался следующими критериями:

1. *Значимость.* Для контроля включены структурные, ключевые, наиболее важные элементы, без которых знания, умения и опыт становятся неполными.
2. *Научная достоверность.* Включено только то содержание учебной дисциплины, которое является объективно истинным и поддается некоторой рациональной аргументации.
3. *Содержание* контрольных заданий соответствует уровню современного состояния науки.
4. *Репрезентативность.* В контрольные задания включены не только значимые элементы содержания, но обращается внимание на полноту и их достаточность для контроля.
5. *Комплексность и сбалансированность* содержания контрольных заданий. Контрольные задания, разработанные для итогового контроля требуют знаний всего курса, междисциплинарного подхода и умения эффективно решать типовые профессиональные задания.
6. *Открытость и доступность.* База контрольных заданий ФЭС или типичные задания доступны студентам и другим заинтересованным лицам.