

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра менеджмента, маркетинга и коммерции

Авторы-составители: Полякова Анна Александровна

**Рабочая программа дисциплины
КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
Код УМК 95204**

**Утверждено
Протокол №5
от «08» июня 2022 г.**

Пермь, 2022

1. Наименование дисциплины

Кросс-культурный менеджмент

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в вариативную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление подготовки: **38.03.03** Управление персоналом
направленность Управление человеческими ресурсами

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Кросс-культурный менеджмент** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.03 Управление персоналом (направленность : Управление человеческими ресурсами)

ОПК.5 Владеет знанием основ современной философии и концепций управления персоналом

Индикаторы

ОПК.5.2 Оценивает варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности

ПК.6 Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и методы управления изменениями, в т.ч. на основе современных технологий управления персоналом

Индикаторы

ПК.6.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление человеческими ресурсами)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	11
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	42
Проведение лекционных занятий	14
Проведение практических занятий, семинаров	28
Самостоятельная работа (ак.час.)	66
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Письменное контрольное мероприятие (3)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (11 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Тема 1. Кросс-культурный менеджмент. История возникновения, предмет и методы исследования.

Кросс- культурный менеджмент. История возникновения, предмет и методы исследования

Предмет и эволюция кросс-культурного менеджмента. Этапы развития в области изучения курса.

Предмет дисциплины кросс-культурного менеджмента, ее

актуальность и сферы исследования. Связь дисциплины кросс-культурный менеджмент с другими дисциплинами

Кросс-культурный менеджмент как учебная дисциплина: его предмет, объект и задачи. Основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента. Глобальный бизнес:

взаимопроникновение и синергия культур. Проблемы использования теоретических знаний в области современных проблем управления персоналом

Понятие «национальной культуры». Основные типологии национальных культур. Модель Г.Хофстеде. Влияние параметров культуры на управление персоналом организации.

Понятие « Национальная культура» её содержание, значение, уровни, функции.

Факторы, влияющие на формирование национальной культуры. Основные типы национальной

культуры. Понятие «национальный стиль управления» Система факторов, определяющих национальные стили управления. Влияние культуры на национальный стиль управления

Основные факторы: культурные обычаи и традиции, государственные структура и политика,

финансовая система, система трудовых отношений. Концепция Дж.Бермана. Переменные

национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран. Базовые

критерии межкультурных различий по Г.Хофштеде. Теория «Z» по У.Оучи. Базовые критерии

межкультурных различий по Ф.Тромпенарсу. Влияние параметров культуры на систему управления в организации, а также на управление персоналом.

Тема 3.Кросс-культурные коммуникации. Особенности проведения переговоров в странах с разными деловыми культурами.

Понятие " кросс-культурные коммуникации": содержание, функции. Виды коммуникаций. влияние

культурных аспектов на формирование коммуникационных сетей. Понятие " контекста". Формальные

и неформальные коммуникации и отношение к ним в разных странах. Проблемы повышения

эффективности использования коммуникаций в формировании команд при работе в

проектах в мультикультурных компаниях. Особенности проведения переговоров в разных странах.

Тема 4.Понятие кросс-культурного шока. Этапы его преодоления.Подготовка персонала к работе в кросс-культурной среде

Понятие, сущность кросс- культурного шока. . Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма.

Стереотипизация и повышение эффективности межкультурного взаимодействия. Способы преодоления

проблем, связанных с ним. Понятие " глобальный менеджер". Межгосударственные различия в

управлении человеческими ресурсами: классификация проблем. Влияние различий между странами на

управление человеческими ресурсами: институциональные, культурные, экономические факторы и

факторы трудовых затрат. Практикуемые подходы к подбору, отбору, продвижению и обучению

персонала в международной фирме. Компенсационная политика. Признание ценности различий и

управление разнородной рабочей силой. Развитие навыков, необходимых для успешного

межкультурного взаимодействия. Культурная чувствительность и кросс-культурная компетентность.

Коммуникационный разрыв как следствие недостатка взаимопонимания между представителями

разных культур. Системный и ситуационные подходы к подготовке персонала к работе.

Тема 5.Управление персоналом в американских организациях. Опыт работы в области

подготовки персонала к изменениям в фирмах США

Влияние культуры на формирование американской модели менеджмента. Основные характерные черты американской модели менеджмента. Особенности американской деловой культуры и стиля управления. Индивидуализм в американской деловой культуре. Подготовка управленческих кадров в США. Статус, профиль и управленческая карьера американских менеджеров. Принятие решений области управления персоналом. в системе американской модели

менеджмента. Формирование кадровой стратегии и политики: принципы, элементы, инструменты. Особенности набора, отбора, адаптации, обучения персонала. особенности увольнения.

Основные характерные черты японского корпоративного управления. Информационные технологии в современной Японии.

Характерные признаки и особенности современной японской системы управления персоналом. . Роль менеджеров в японской системы управления. Возможности использования японской модели менеджмента в других странах. Управление в зарубежных филиалах японских транснациональных компаниях и столкновение национальных деловых культур. . Роль традиций в японской управленческой и деловой практике. Семейное предпринимательство и семейный менеджмент. Профиль китайского менеджера. Подготовка специалистов в области экономики и управления в Японии.. Формирование кадровой политики. процесс набора, отбора, адаптации персонала.

Тема 6. Управление персоналом в Европе..Особенности формирования кадровой политики в немецких, французских организациях и др. странах

Основные черты европейской модели менеджмента. Индивидуализм в европейской деловой культуре. Влияние классовой структуры общества на управленческо -экономические отношения и связи в немецком и французском менеджменте. Проблемы уровня менеджмента в системе подготовки менеджеров и повышение квалификации управленцев., коммуникаций и стиля управления. Характерные черты французской модели менеджмента. Особенности французской деловой культуры и стиля управления. Подготовка управленческих кадров во Франции. Роль государства в подготовке и повышении квалификации менеджеров. Статус, профили и управленческая карьера французских менеджеров. Стили управления, коммуникации и лидерство во французской организации (предприятии). Принятие решений в системе французской модели менеджмента. Основные характеристики немецкой модели менеджмента. Особенности немецкой деловой культуры и стиля управления персоналом.. Возможности переноса немецких управленческих технологий в другие страны.

Тема 7.Изучение и использование зарубежного опыта области управления карьерой и обучения персонала в области использования новых информационных технологий.

Понятие " Управление карьерой". Этапы карьерного пути. Влияние параметров культуры на отношение к карьере как методу стимулирования.

Изучение особенностей формирования карьеры в разных странах с целью использования положительного опыта.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторные занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Кёппль, О. И. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / О. И. Кёппль. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 112 с. — ISBN 978-5-4486-0119-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/70266.html>
2. Арзьева Т. С. Сравнительный менеджмент: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров "Экономика"/Т. С. Арзьева.-Пермь:ПГНИУ, 2019, ISBN 978-5-7944-3264-0-Библиогр.: с. 154-155 <https://elis.psu.ru/node/568755>

Дополнительная:

1. Васильева, Г. М. Кросс-культурные коммуникации в европейском и азиатском пространствах : курс лекций / Г. М. Васильева. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 199 с. — ISBN 978-5-7014-0947-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/106147.html>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<https://www.cfin.ru> портал "Корпоративный менеджмент"

<http://www.aup.ru/> Административно-управленческий портал

<https://ru.wikipedia.org/> Свободная энциклопедия Википедия

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Кросс-культурный менеджмент** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы
- 5) Тестирование

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Приложения, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
2. Офисные пакеты приложений;
3. Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель).

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Лекционные занятия - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Занятий семинарского типа (практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Самостоятельная работа - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.
4. Текущий контроль и промежуточная аттестация - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или

маркерной доской.

5. «Для групповых и индивидуальных консультаций - аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета».

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Кросс-культурный менеджмент**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ОПК.5

Владеет знанием основ современной философии и концепций управления персоналом

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ОПК.5.2 Оценивает варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: технологии управления персоналом: основы кадровой политики и стратегического управления персоналом Уметь: применять методы и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности Владеть: методами принятия управленческих решений при выборе методов управления персоналом</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний технологии управления персоналом: основы кадровой политики и стратегического управления персоналом Отсутствие умений применять методы и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности. Отсутствие навыков применения методов принятия управленческих решений при выборе методов управления персоналом</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания основ технологии управления персоналом: основы кадровой политики и стратегического управления персоналом Частично сформированное умение применять методы и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности Фрагментарное применение навыков принятия управленческих решений при выборе методов управления персоналом</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания технологии управления персоналом: основы кадровой политики и стратегического управления персоналом В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения применять методы и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p>Хорошо принятия управленческих решений при выборе методов управления персоналом</p> <p>Отлично формированные систематические знания технологии управления персоналом: основы кадровой политики и стратегического управления персоналом Сформированное умение применять на практике методы и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности Успешное и систематическое применение навыков принятия управленческих решений при выборе методов управления персоналом</p>

ПК.6

Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и методы управления изменениями, в т.ч. на основе современных технологий управления персоналом

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
ПК.6.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.	Знать:современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика Уметь:применять современные методы и технологии управления персоналом Владеть: современными методами и технологиями управления персоналом	<p>Неудовлетворител Отсутствие знаний о современных методах и технологиях управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика . Отсутствие умений применять современные методы и технологии управления персоналом Отсутствие навыков использования современных методов и технологий управления персоналом</p> <p>Удовлетворительн Общие, но не структурированные знания современных методов и технологий управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p>Удовлетворительн межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика Частично сформированное умение применять современные методы и технологии управления персоналом Фрагментарное применение навыков использования современных методов и технологий управления персоналом</p> <p>Хорошо Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методов и технологий управления персоналом для формирования трудоого коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения применять современные методы и технологии управления персоналом . В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков использования современных методов и технологий управления персоналом</p> <p>Отлично Сформированные систематические знания методов и технологий управления персоналом для формирования трудоого коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика Сформированное умение применять современные методы и технологии управления персоналом Успешное и систематическое применение</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		Отлично навыков использования современных методов и технологий управления персоналом

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 50 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 50 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Тема 1. Кросс-культурный менеджмент. История возникновения, предмет и методы исследования. Входное тестирование	Знание понятий организационная культура, организационные коммуникации, конфликта. Знание основ менеджмента.
ПК.6.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.	Тема 3. Кросс-культурные коммуникации. Особенности проведения переговоров в странах с разными деловыми культурами. Письменное контрольное мероприятие	знать: теорий мотивации, основы групповой работы, основы диагностики организационной культуры; уметь: применять современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, учитывая групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационную культуру, групповую динамику и пр
ОПК.5.2 Оценивает варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности	Тема 6. Управление персоналом в Европе.. Особенности формирования кадровой политики в немецких, французских организациях и др. странах Письменное контрольное мероприятие	знание технологии управления персоналом, составляющие морально-психологического климата основы формирования трудового коллектива умение: применять методы и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ПК.6.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.	Тема 7.Изучение и использование зарубежного опыта области управления карьерой и обучения персонала в области использования новых информационных технологий. Письменное контрольное мероприятие	знание методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива умение применять современные методы и технологии управления персоналом

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 1. Кросс-культурный менеджмент. История возникновения, предмет и методы исследования.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
за каждые 6 правильных ответов на закрытые вопросы теста	1

Тема 3.Кросс-культурные коммуникации. Особенности проведения переговоров в странах с разными деловыми культурами.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
За аргументированный ответ в соответствии с заданием	2
За каждые 2 правильных ответа на закрытые вопросы теста	1

Тема 6.Управление персоналом в Европе..Особенности формирования кадровой политики в немецких, французских организациях и др.странах

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
За каждый правильный ответ на закрытый вопрос теста	1
Каждый правильно заполненный показатель в 3 таблице (всего их 8)	1

Заполнены все показатели оценки по обеим странам без ошибок в таблице 1 и 2.	1

Тема 7.Изучение и использование зарубежного опыта области управления карьерой и обучения персонала в области использования новых информационных технологий.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **20**

Показатели оценивания	Баллы
Заполнены все показатели оценки по всем странам без ошибок	10
Структура эссе логично выстроена, приведены правильные и логичные ответы на все предложенные вопросы (продемонстрированы знания по предмету)	10
правильно приведены примеры стран в требуемом количестве-3страны в каждом вопросе	2
За каждый правильный ответ на закрытый вопрос теста	1