



**Федеральное агентство морского и речного транспорта
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

**Воронежский филиал
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины (модуля)
Б1.Б.22 «Сравнительный менеджмент»

Уровень образования:	Высшее образование – бакалавриат
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	Управление предприятием и человеческими ресурсами
Вид профессиональной деятельности:	Организационно-управленческая деятельность, информационно-аналитическая деятельность, предпринимательская деятельность
Язык обучения:	Русский
Кафедра:	прикладных экономических наук
Форма обучения:	Очная Заочная
Курс:	– 4
Составитель:	Гревцева И.А.

ВОРОНЕЖ 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
1.1 Цель и задачи учебной дисциплины	3
1.2 Место учебной дисциплины в структуре ОПОП	3
1.3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения ОПОП	3
2. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
2.1 Объем дисциплины (модуля) с указанием количества академических часов и видов учебных занятий	5
2.2 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам с указанием дидактического материала по каждой изучаемой теме и этапов формирования компетенций	5
3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) и методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)	9
4. Применяемые образовательные технологии для различных видов учебных занятий и для контроля освоения обучающимися запланированных результатов обучения	13
5. Фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	14
6. Ресурсное обеспечение учебной дисциплины	16
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	17
Лист регистрации изменений	20

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Цели и задачи учебной дисциплины (модуля)

Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью изучения дисциплины «Сравнительный менеджмент» является формирование у обучающихся знаний и представлений о направлениях развития национального менеджмента в ведущих странах мира, о способах повышения эффективности управления бизнесом с учетом разных уровней национально-культурных особенностей поведения персонала и партнеров, а также особенностей стран, в которых осуществляется бизнес.

Основными задачами дисциплины являются:

- изложение системы научных знаний, составляющую теоретические и практические основы сравнительного менеджмента, формирующую практические навыки менеджера в управлении организацией, в которой работают работники разных национальностей и культур;
- изучение закономерностей и принципов взаимодействия представителей разных культур в системах управления предприятиями;
- выработка практических рекомендаций по управлению мультинациональными коллективами;
- изучение национально-культурных особенностей поведения людей разных культур в бизнесе;
- освоение моделей экономики и моделей менеджмента стран Северной Америки, Европы и Востока;
- представление о проблемах в системе взаимоотношений между менеджерами и персоналом компаний и механизмах их решения;
- изучение методов, форм и средств управления в сравнительном менеджменте;
- анализ и сравнительная оценка поведения личностей и групп, принадлежащих к различному национально-культурному контексту.

1.2 Место учебной дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Сравнительный менеджмент» относится к блоку Б1.Б.22 базовые дисциплины и изучается на 4 курсе по заочной форме обучения. Освоение дисциплины (модуля) основывается на знаниях обучающихся, полученных ими в ходе изучения дисциплин предыдущих курсов: «История управленческой мысли», «Теория организации», «Организационное поведение». Данная дисциплина необходима для освоения следующих дисциплин: «Формирование управленческих навыков», «Стратегический менеджмент».

1.3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения ОПОП

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)
ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и вла-	Знать: <ul style="list-style-type: none">– истоки возникновения, эволюцию и современные концепции сравнительного менеджмента;– разные теории культуры и основные подходы к

	<p>сти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>культуре: универсальный, системный, ценностный, внутреннего содержания личности;</p> <ul style="list-style-type: none"> – классификации деловых культур; – измерения культуры и кластеризацию культур; – теоретические модели управления; – факторы формирования стиля руководства; – институциональный подход в сравнительном менеджменте; – становление и развитие институциональной теории; – мотивационные различия в мультинациональных коллективах; – коммуникации в системе сравнительного менеджмента; – модели экономического развития разных стран; – многообразие деловых культур и моделей менеджмента разных стран; – различия в деловой культуре и поведении менеджеров; – подготовку управленческих кадров в разных странах. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать различные методы и стили управления; – управлять мотивацией в мультинациональном коллективе; – применять практику стимулирования труда разных стран; – использовать межкультурную коммуникацию; – применять разные стили коммуникации; – использовать современные информационно - коммуникационные технологии; – понимать приёмы невербальной коммуникации; – понимать возможности переноса иностранных управленческих технологий в нашу и другие страны. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основами кросс-культурного анализа для мульти-культурных организаций; – методами странового анализа для эффективного управления деловой организацией; – методами управления мотивацией используя практику разных стран; – каналами и современными информационно-коммуникационными технологиями; – способами невербальной коммуникации; – методами управления кросс-культурной коммуникацией; – способами преодоления языковых барьеров в международном бизнесе.
--	---	--

**2. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ
С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ
ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА
КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ
УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ
РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

2.1 Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) «Сравнительный менеджмент» составляет **144** часов / **4** зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего, Часов /ЗЕ		Курс			
			Очная форма, Часов /ЗЕ		Заочная форма, Часов /ЗЕ	
	Очная форма	Заочная форма		–	4	–
Аудиторная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), всего в том числе:	–	18 / 0,5	–	–	18 / 0,5	–
Учебные занятия лекционного типа (УЗЛТ)	–	8 / 0,22	–	–	8 / 0,22	–
Учебные занятия семинарского (практического) типа (УЗСПТ)	–	10 / 0,28	–	–	10 / 0,28	–
Учебные занятия лабораторного типа (УЗЛТ)	–	–	–	–	–	–
Самостоятельная работа обучающихся	–	117 / 3,25	–	–	117 / 3,25	–
Промежуточная аттестация (подготовка и сдача), всего:	–	9 / 0,25	–	–	9 / 0,25	–
Контрольная работа	–	–	–	–	–	–
Курсовая работа	–	–	–	–	–	–
Зачет	–	–	–	–	–	–
Экзамен	–	9 / 0,25	–	–	9 / 0,25	–
Итого:	Часов	–	144	–	–	144
Общая трудоемкость учебной дисциплины	Зачетн. ед.	–	4	–	–	4

2.2 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

Содержание тем дисциплины (модуля), структурированное по темам с указанием дидактического материала по каждой изучаемой теме и этапов формирования компетенций

№ п/п	Наименование темы	Содержание занятий	Формируемые компетенции
1.	Тема 1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента	Сравнительный менеджмент как учебная дисциплина. Социально-экономический, экологический подходы в сравнительном менеджменте. Предмет дисциплины «Сравнительный менеджмент», ее актуальность и сферы исследования. Связь дисциплины «Сравнительный менеджмент» с другими дисциплинами. Историческое развитие международного бизнеса и становление сравнительного менеджмента. Черты и основные последствия для развития международного бизнеса: эры коммерции, эры экспансии, эры концессий, эры национальных государств. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента в России. Использование зарубежных теорий менеджмента и управленческих технологий в России в связи с радикальными социально-экономическими преобразованиями: копирование и адаптация зарубежных теорий менеджмента.	ПК-1
2.	Тема 2. Культура в сравнительном менеджменте	Теория культуры. Функции культуры: адаптивная, коммуникативная, интегративная, социальная. Основные черты культуры. Подходы в теоретическом исследовании культуры в сравнительном менеджменте: универсальный подход (теория Дж. Мердока), системный подход (модель П.Р. Харриса и Р.Т. Морана, Т.Н. Гледвина и В. Терпстра), ценностный подход (теория Дж. Рокича), теория внутреннего содержания личности. Классификация деловых культур. Исследования Г. Хофстеде. Измерение культуры Ф. Тромпенаарсом. Кластеризация, конвергенция и дивергенция культур. Факторы времени и окружающей среды в культуре.	ПК-1
3.	Тема 3. Национальная культура и стили руководства, мотивация и коммуникация в сравнительном менеджменте	Теоретические модели в управлении. Модели управления Фармера-Ричмена и Негандхи-Прасада. Факторы формирования стиля руководства: система ценностей, интенсивность потребностей, картина мира, процесс познания, отношение к риску, карьерный путь в менеджмент, искусство межличностного общения. Стиль принятия решений. Влияние культуры на процесс принятия решений. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте. Влияние культурно-национального контекста на мотивационные	ПК-1

		изменения (индексы Г. Ховстеде). Параметры национальной культуры: стремление избежать неопределенность, конфуцианская динамика, дистанция власти, индивидуализм, мужественность / женственность. Практика стимулирования труда в различных странах. Коммуникация как процесс. Межкультурная коммуникация. Стили коммуникации. Коммуникационные потоки и каналы коммуникации, современные информационно-коммуникационные технологии. Коммуникация и языковые барьеры, невербальные коммуникации, способы преодоления языковых барьеров в международном бизнесе.	
4.	Тема 4. Институциональный подход в сравнительном менеджменте	Институциональная экономика, основные положения институционализма. Институциональная среда международной компании. Институциональные и социокультурные факторы трансформации экономики России. Становление и развитие институциональной теории. Основатели школы институциональной экономики: Торстейн Веблбен, Дж. Роджерс Коммонс, Уэсли Клер Митчелл, Йозеф Шумпетер. Новые теории институциональной экономики: Дж. Гэлбрейт, Р. Коуз, Д. Норт, Д. Белл, Г. Минцберг, Э. Тоффлер, Дж. Найсбитт.	ПК-1
5.	Тема 5. Менеджмент в США	Экономико-географическая характеристика США: особенности экономического развития страны, регулирование рынка труда в США. Теория менеджмента США: научный менеджмент, концепция человеческих ресурсов, бихевиористический (поведенческий) научный подход. Теория конкурентоспособности наций М. Портера.	ПК-1
6.	Тема 6. Менеджмент в Европе	Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского союза. Многообразие деловых культур и менеджмента в Европе. Концепция и профиль евроменеджмента. Немецкая модель менеджмента: общая характеристика экономики Германии, немецкая деловая культура и стиль управления, особенности немецкой модели менеджмента. Французская модель менеджмента: экономика Франции, особенности французской модели менеджмента. Менеджмент в Великобритании: общая характеристика страны, британская модель менеджмента. Швейцарская модель менеджмента: общая ха-	ПК-1

		<p>рактеристика Швейцарской Конфедерации, особенности экономического развития Швейцарии, швейцарская деловая культура и стиль управления. Модели экономики и менеджмента скандинавских стран. Шведская модель менеджмента. Стратегический менеджмент Финляндии: общая характеристика Финляндии, топливно-энергетический комплекс Финляндии, структура и стратегии компаний, конкуренция и сотрудничество с Россией. Экономические стратегии Норвегии: общая характеристика Норвегии, специфические черты конкурентоспособности Норвегии, перспективы сотрудничества.</p>	
7.	Тема 7. Менеджмент в Японии, Корее, Китае	<p>Японская модель менеджмента: экономико-географическая характеристика и национальная специфика развития Японии, особенности послевоенного развития страны, информационные технологии в Японии, японская модель менеджмента, экономическая ситуация в Японии на рубеже XX-XXI вв. Менеджмент Кореи: общая характеристика экономики Республики Корея, корейская модель менеджмента: влияние японской управленческой практики, традиции в деловой культуре, современная корейская модель менеджмента. Китайский менеджмент: модель экономического развития КНР и оценка ее эффективности, особенности деловой культуры, семейное предпринимательство, государственные предприятия и менеджмент профиль китайского менеджера, роль зарубежной китайской диаспоры, тенденции в развитии китайской модели менеджмента.</p>	ПК-1

Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Лекционные занятия		Практические занятия		Самостоятельная работа		Всего часов	
		О	ЗО	О	ЗО	О	ЗО	О	ЗО
1.	Тема 1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента	–	1	–	1	–	16	–	18
2.	Тема 2. Культура в сравнительном менеджменте	–	1	–	1	–	18	–	20
3.	Тема 3. Национальная культура и стили руководства, мотивация и	–	2	–	4	–	20	–	26

	коммуникация в сравнительном менеджменте								
4.	Тема 4. Институциональный подход в сравнительном менеджменте	–	1	–	1	–	18	–	20
5.	Тема 5. Менеджмент в США	–	1	–	1	–	18	–	20
6.	Тема 6. Менеджмент в Европе	–	1	–	1	–	18	–	20
7.	Тема 7. Менеджмент в Японии, Корее, Китае	–	1	–	1	–	18	–	20
	Итого:	–	8	–	10	–	126	–	144

**3. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЮ)**

**Виды самостоятельной работы обучающихся в ходе освоения
учебной дисциплины**

№	Наименование темы дисциплины (модуля)	Виды работы при самостоятельной подготовки обучающихся		Самостоятельная работа
		К лекционным занятиям	К семинарским (практическим) занятиям	
1.	Тема 1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента [Электронный ресурс] : как вести бизнес с представителями других стран и культур. Учебное пособие / С.П. Мясоедов. – Электрон. текстовые данные. – М. : Дело, 2008. – 255 с. – 978-5-7749-0510-2. – Режим доступа: http://www.iprbooks.com/50941.html	Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задачи его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы. Выработка навыков осуществляется с помощью получения новой информации об изучаемых процессах и с помощью знания о том, в какой степени в данное время студент владеет методами исследовательской деятельности, которыми он	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.

			станет пользоваться на практическом занятии.	
2.	Тема 2. Культура в сравнительном менеджменте	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента [Электронный ресурс] : как вести бизнес с представителями других стран и культур. Учебное пособие / С.П. Мясоедов. – Электрон. текстовые данные. – М. : Дело, 2008. – 255 с. – 978-5-7749-0510-2. – Режим доступа: http://www.iprbooks.hor.ru/50941.html	Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задачи его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы. Выработка навыков осуществляется с помощью получения новой информации об изучаемых процессах и с помощью знания о том, в какой степени в данное время студент владеет методами исследовательской деятельности, которыми он станет пользоваться на практическом занятии.	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.
3.	Тема 3. Национальная культура и стили руководства, мотивация и коммуникация в сравнительном менеджменте	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента [Электронный ресурс] : как вести бизнес с представителями других стран и культур. Учебное пособие / С.П. Мясоедов. – Электрон. текстовые данные. – М. : Дело, 2008. – 255 с. – 978-5-7749-0510-2. – Режим доступа: http://www.iprbooks.hor.ru/50941.html	Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задачи его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы. Выработка навыков осуществляется с помощью получения новой информации об изучаемых процессах и с помощью знания о том, в какой степени в данное время студент владеет методами исследовательской деятельности, которыми он станет пользоваться на	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.

			практическом занятии.	
4.	Тема 4. Институциональный подход в сравнительном менеджменте	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента [Электронный ресурс] : как вести бизнес с представителями других стран и культур. Учебное пособие / С.П. Мясоедов. – Электрон. текстовые данные. – М. : Дело, 2008. – 255 с. – 978-5-7749-0510-2. – Режим доступа: http://www.iprbooks.hor.ru/50941.html</p>	<p>Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задачи его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы. Выработка навыков осуществляется с помощью получения новой информации об изучаемых процессах и с помощью знания о том, в какой степени в данное время студент владеет методами исследовательской деятельности, которыми он станет пользоваться на практическом занятии.</p>	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.</p>
5.	Тема 5. Менеджмент в США	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента [Электронный ресурс] : как вести бизнес с представителями других стран и культур. Учебное пособие / С.П. Мясоедов. – Электрон. текстовые данные. – М. : Дело, 2008. – 255 с. – 978-5-7749-0510-2. – Режим доступа: http://www.iprbooks.hor.ru/50941.html</p>	<p>Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задачи его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы. Выработка навыков осуществляется с помощью получения новой информации об изучаемых процессах и с помощью знания о том, в какой степени в данное время студент владеет методами исследовательской деятельности, которыми он станет пользоваться на практическом занятии.</p>	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.</p>
6.	Тема 6. Ме-	Прочитать и изу-	Подготовка к практиче-	Прочитать и изу-

	неджмент в Европе	<p>чить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента [Электронный ресурс] : как вести бизнес с представителями других стран и культур. Учебное пособие / С.П. Мясоедов. – Электрон. текстовые данные. – М. : Дело, 2008. – 255 с. – 978-5-7749-0510-2. – Режим доступа: http://www.iprbooks.hop.ru/50941.html</p>	<p>скому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задачи его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы. Выработка навыков осуществляется с помощью получения новой информации об изучаемых процессах и с помощью знания о том, в какой степени в данное время студент владеет методами исследовательской деятельности, которыми он станет пользоваться на практическом занятии.</p>	<p>чить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.</p>
7.	Тема 7. Менеджмент в Японии, Корее, Китае	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента [Электронный ресурс] : как вести бизнес с представителями других стран и культур. Учебное пособие / С.П. Мясоедов. – Электрон. текстовые данные. – М. : Дело, 2008. – 255 с. – 978-5-7749-0510-2. – Режим доступа: http://www.iprbooks.hop.ru/50941.html</p>	<p>Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задачи его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы. Выработка навыков осуществляется с помощью получения новой информации об изучаемых процессах и с помощью знания о том, в какой степени в данное время студент владеет методами исследовательской деятельности, которыми он станет пользоваться на практическом занятии.</p>	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию.</p>

4. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ И ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ОБУЧАЮЩИМИСЯ ЗАПЛАНИРОВАННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях

При реализации дисциплины (модуля) «Сравнительный менеджмент» основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров используются образовательные технологии, наиболее полно отражающие специфику дисциплины (модуля), а именно активные и интерактивные формы проведения занятий.

Методические рекомендации по проведению лекционных занятий

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины (модуля). В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Лекции, в которых при изложении материала используются проблемные вопросы, задачи, хозяйственные ситуации (процесс познания происходит через научный поиск, диалог, анализ) предполагает, что на обсуждение преподаватель ставит не вопросы, а конкретную ситуацию. Обычно, такая ситуация представляется устно или в очень короткой видеозаписи, диафильме. Поэтому изложение ее должно быть очень кратким, но содержать достаточную информацию для оценки характерного явления и обсуждения. Слушатели анализируют и обсуждают эти микроситуации и обсуждают их сообща, всей аудиторией. Преподаватель старается активизировать участие в обсуждении отдельными вопросами, обращенными к отдельным обучаемым, представляет различные мнения, чтобы развить дискуссию, стремясь направить ее в нужное направление. Затем, опираясь на правильные высказывания и анализируя неправильные, ненавязчиво, но убедительно подводит слушателей к коллективному выводу или обобщению. Иногда обсуждение микроситуации используется в качестве пролога к последующей части лекции.

Методические рекомендации по организации дискуссий

Одной из форм проведения аудиторных занятий в интерактивной форме являются дискуссии. Дискуссия – это метод, позволяющий исследовать определенные темы путем обсуждения в группе. Дискуссия является эффективным методом для организации обмена мнениями и идеями. Дискуссия позволяет: представить и исследовать личный опыт участников; выяснить отношение каждого к обсуждаемой теме; обсудить, как результаты обсуждения могут быть применены в работе; всесторонне исследовать реальные проблемы и их возможные решения; обсудить возможные последствия определенных действий; извлечь полезное из опыта других людей; рассмотреть проблему с различных углов зрения; найти путь для достижения консенсуса в будущем.

Дискуссия всегда состоит из возникающих вопросов и ответов на них, всегда строится по системе «вопрос – ответ». Вопрос в большинстве случаев наводит на устранение возникшей неясности, продуцирует ассоциации, способствует генерированию новых идей.

Возникновение вопроса – первый шаг на пути к разрешению противоречий, на пути к новому знанию.

Пока противоречие не разрешено, обучающийся находится в проблемной ситуации умственного напряжения. Как только вопрос задан, в проблемную ситуацию попадают все участники дискуссии и особенно тот, кто собирается ответить на этот вопрос. Поэтому большинство вопросов требуют умения анализировать проблемную ситуацию, логического мышления, умения обосновать, объяснить и доказать. Иначе говоря, это творчески активный мыслительный процесс. Таким образом, дискуссию необходимо планировать заранее: работать над материалом для обсуждения, готовить участников, собственные выступления.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Изучив глубоко содержание учебной дисциплины, целесообразно разработать матрицу наиболее предпочтительных методов обучения и форм самостоятельной работы студентов, адекватных видам лекционных и семинарских занятий. Необходимо предусмотреть развитие форм самостоятельной работы, выводя студентов к завершению изучения учебной дисциплины на высший уровень. Пакет заданий для самостоятельной работы следует выдавать в начале семестра, определив предельные сроки их выполнения и сдачи. Задания для самостоятельной работы желательно составлять из обязательной и факультативной частей. Организуя самостоятельную работу, необходимо постоянно обучать студентов методам такой работы.

Самостоятельная работа студентов предусматривает изучение учебной и дополнительной литературы. Целью самостоятельной работы является закрепление и углубление полученных знаний и навыков, их систематизация, а также формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении знаний.

Формами самостоятельной работы по дисциплине «Сравнительный менеджмент» являются:

- работа с рекомендованной литературой;
- подготовка к семинарскому занятию;
- написание конспекта;
- подготовка рефератов и докладов.

Подготовка к семинарскому занятию предусматривает подготовку к вопросам семинарского занятия (подготовка ответов при помощи материалов учебника, лекций, электронного обучающего комплекса, работа с интернет-ресурсами, указанными в учебно-методическом обеспечении дисциплины, с целью ознакомления с текущими проблемами по изучаемой теме.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Возникновение и эволюция сравнительного	ПК-1	Опрос, дискуссия, тестовые задания, реферат, экзамен.

	менеджмента		
2	Тема 2. Культура в сравнительном менеджменте	ПК-1	Опрос, дискуссия, тестовые задания, реферат, экзамен.
3	Тема 3. Национальная культура и стили руководства, мотивация и коммуникация в сравнительном менеджменте	ПК-1	Опрос, дискуссия, тестовые задания, реферат, экзамен.
4	Тема 4. Институциональный подход в сравнительном менеджменте	ПК-1	Опрос, дискуссия, тестовые задания, реферат, экзамен.
5	Тема 5. Менеджмент в США	ПК-1	Опрос, дискуссия, тестовые задания, реферат, экзамен.
6	Тема 6. Менеджмент в Европе	ПК-1	Опрос, дискуссия, тестовые задания, реферат, экзамен.
7	Тема 7. Менеджмент в Японии, Корее, Китае	ПК-1	Опрос, дискуссия, тестовые задания, реферат, экзамен.

**Критерии оценивания результата обучения по дисциплине
и шкала оценивания**

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
Пороговый (базовый) уровень (Оценка «3», Зачтено) (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ОПОП)	обучающийся демонстрирует удовлетворительное владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.
Повышенный (продвинутый) уровень (Оценка «4», Зачтено) (превосходит пороговый (базовый) уровень по одному или нескольким существенным признакам)	– обучающийся демонстрирует достаточно полную, с небольшими неточностями и незначительными ошибками владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
Высокий (превосходный) уровень (Оценка «5», Зачтено) (превосходит пороговый (базовый) уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	– обучающийся демонстрирует полное, систематизированное владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

Тематика курсовых работ

Не предусмотрено.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Историческое развитие бизнеса и становление сравнительного менеджмента
2. Глобализация как начальный этап развития сравнительного менеджмента.
3. Сущность сравнительного менеджмента.
4. Возникновение сравнительного менеджмента в России.
5. Культура и кросс-культурные различия как основа сравнительного менеджмента
6. Понятие сравнительного менеджмента как науки
7. Коммуникации как главный элемент системы управления
8. Проблемы транснациональных коммуникаций
9. Мотивация в сравнительном менеджменте:
10. Основы теории менеджмента США
11. Возникновение и развитие транснациональных корпораций.
12. Становление мировой бизнес-системы
13. Социально-политические цели сравнительного менеджмента
14. Немецкая деловая культура и стиль управления
15. Особенности французской деловой культуры
16. Британская модель менеджмента
17. Философия японского менеджмента.
18. Характерные признаки и особенности японской системы управления
19. Современная корейская модель менеджмента
20. Американская модель управления
21. Шведская модель управления
22. Российская модель управления
23. Сравнительный анализ моделей управления
24. Особенности организации работы преуспевающих руководителей и фирм на Западе
25. Основные технологии европейского менеджмента
26. Факторы, определяющие национальные различия в стиле руководства.
27. Практика стимулирования труда в различных странах.
28. Значение сравнительного менеджмента для развития мировой экономики
29. Межкультурная коммуникация
30. Влияние культуры на национальные модели менеджмента

6. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента [Электронный ресурс] : как вести бизнес с представителями других стран и культур. Учебное пособие / С.П. Мясоедов. – Электрон. текстовые данные. – М. : Дело, 2008. – 255 с. – 978-5-7749-0510-2. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50941.html>
2. Кёппль О.И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.И. Кёппль. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2017. – 112 с. – 978-5-4486-0119-4. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70266.html>

Дополнительная литература:

1. Найджел Дж. Холден Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 521500 «Менеджмент» и специальностям 350400 «Связи с общественностью», 350700 «Реклама» / Дж.Холден Найджел. – Электрон. текстовые данные. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 384 с. – 5-238-00886-4. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/34472.html>

2. Мировая экономика и международные экономические отношения [Электронный ресурс] : учебник для студентов бакалавриата, обучающихся по специальностям «Мировая экономика», «Международные отношения» / В.Б. Мантусов [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 447 с. – 978-5-238-02601-5. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/34480.html>

3. Грошев И.В. Системный бренд-менеджмент [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям менеджмента и маркетинга / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. – Электрон. текстовые данные. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 655 с. – 978-5-238-02203-1. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71225.html>

Электронные ресурсы:

1. Институт проблем глобализации <http://www.imperativ.narod.ru/del/del-pref.html>
2. Институт транснациональных корпораций <http://www.itnc.ru>
3. American Management Association <http://www.tregitry.com/ttr/ama>
4. The Economist <http://www.economist.com>
5. The Financial Times <http://www.ft-se.co.uk>
6. Forbes <http://www.forbes.com>
7. Fortune <http://fortune.com>
8. Wall Street Journal <http://www.wsj.com>
9. Journal of Commerce <http://www.joc.com>
10. Коммерсант <http://www.kommersant.ru>
11. Эксперт <http://www.expert.ru>

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
394033, г. Воронеж, Ленинский проспект, дом 174Л № 13. Специализированная многофункциональная аудитория 8: - учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, - учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; - учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.	Доступ в Интернет. 1. Стол аудиторный – 22 шт. 2. Стул аудиторный – 44 шт. 3. Доска аудиторная – 1 шт. 4. Доска пробковая – 1 шт. 5. Экран настенный ScreenMedia Economy-P. 6. Мультимедиа-проектор BenQ MS524. 7. Колонки DEXP – 2 шт.	Операционная система Microsoft Windows (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Microsoft Office 2007 (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Электронно-библиотечная система IPRbooks (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа))

	<p>8. Персональный компьютер AMD Athlon II X3 425 2.71ГГц ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) -1 шт.</p>	
<p>394033, г. Воронеж, Ленинский проспект, дом 174Л № 44. Специализированная многофункциональная аудитория 31: - курсового проектирования (выполнения курсовых работ); - групповых и индивидуальных консультаций; - проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; - помещение для самостоятельной работы.</p>	<p>Доступ в Интернет. 1. Столы компьютерные – 10 шт. 2. Стулья аудиторные – 18 шт. 3. Кресло «Престиж» - 1 шт. 4. Кресло "Престиж" GTRP C-38 – 6 шт. 5. Стол для совещаний – 1 шт. 6. Кондиционер LG LS 186 7. Доска передвижная поворотная (150*100) ДП-12к, магнитная, (мел/магн) -1 шт. 8. Мобильный класс RAУbook - 11 шт.+ mouse - 11 шт. 9. Персональный компьютеры Intel Pentium 4 CPU 3.00 ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) – 10 шт. 10. Источник бесперебойного питания APC Back UPS CS 500 VA BK500-RS 3+1 розетки. 11. Принтер 12. Сканер 13. Колонки 14. Калькуляторы – 21 шт. 15. Флеш-накопитель с наглядными пособиями по экономике и менеджменту. 16. Комплект учебной документации.</p>	<p>Операционная система Microsoft Windows (государственный контракт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Microsoft Office 2007 (государственный контракт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); 1С Предприятие учебная версия (договор №824 от 01.10.2012, ООО «Ангелы АйТи Консалт»); Справочная правовая система консультант плюс (договор №153/17 от 01.01.2017, ООО «Воронежское информационное агентство «Консультант»»); Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (сублицензионный договор №ЮС-2017-00603 от 14.08.2017, ООО «Южная Софтверная Компания»); Альт-Инвест Сумм 7 / Альт-Финансы 3 (договор 48-132/2017 от 26.07.2017); Adobe Acrobat Reader (распространяется свободно, лицензия ADOBE PCSLA, правообладатель Adobe Systems Inc.); Media Player Classic (распространяется свободно, лицензия GNU General Public License); Maxima (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель DOE Macsyma); NAPS2 (распространяется свободно, лицензия GNU GPL); CodeBlocksTeam CodeBlocks Studio (распространяется свободно, лицензия GNU GPL); DIA (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель Creative Commons); Налогоплательщик ЮЛ (распространяется свободно, лицензия Лицензионное соглашение ФНС, правообладатель ФГУП ГНИВЦ ФНС РФ); WinDjView (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель Andrew Zhezherun); Chrome (распространяется свободно, лицензия Chrome EULA, правообладатель Google Inc); 7-zip (распространяется свободно, лицензия GNU LGPL, правообладатель Igor Pavlov);</p>

		Электронно-библиотечная система IPRbooks (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа) Электронно-библиотечная система IPRbooks адаптированная для лиц с ОВЗ (Лицензионное соглашение №3275/17 от 25.10.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа)
--	--	--

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.		Протокол заседания кафедры № _____ от «_____» сентября 20____ года	__-__-____
2.		Протокол заседания кафедры № _____ от «_____» сентября 20____ года	__-__-____
3.		Протокол заседания кафедры № _____ от «_____» сентября 20____ года	__-__-____
4.		Протокол заседания кафедры № _____ от «_____» сентября 20____ года	__-__-____



**Федеральное агентство морского и речного транспорта
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

**Воронежский филиал
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Б1.Б.22 «Сравнительный менеджмент»
(Приложение к рабочей программе дисциплины)**

Уровень образования:	Высшее образование – бакалавриат	
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент	
Направленность (профиль):	Управление предприятием и человеческими ресурсами	
Вид профессиональной деятельности:	Организационно-управленческая деятельность, информационно-аналитическая деятельность, предпринимательская деятельность	
Язык обучения:	Русский	
Кафедра:	прикладных экономических наук	
Форма обучения:	Очная	Заочная
Курс:	–	4
Составитель:	Гревцева И.А.	

ВОРОНЕЖ 2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	3
1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины	3
1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся	4
1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания	4
2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ	5
2.1 Задания для самостоятельной работы и средства текущего контроля	5
2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины	22
3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	24
3.1 Теоретические вопросы и практические задания для проведения экзамена	24
3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов на экзамене	25

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)
ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знать: <ul style="list-style-type: none">– истоки возникновения, эволюцию и современные концепции сравнительного менеджмента;– разные теории культуры и основные подходы к культуре: универсальный, системный, ценностный, внутреннего содержания личности;– классификации деловых культур;– измерения культуры и кластеризацию культур;– теоретические модели управления;– факторы формирования стиля руководства;– институциональный подход в сравнительном менеджменте;– становление и развитие институциональной теории;– мотивационные различия в мультинациональных коллективах;– коммуникации в системе сравнительного менеджмента;– модели экономического развития разных стран;– многообразие деловых культур и моделей менеджмента разных стран;– различия в деловой культуре и поведении менеджеров;– подготовку управленческих кадров в разных странах. Уметь: <ul style="list-style-type: none">– использовать различные методы и стили управления;– управлять мотивацией в мультинациональном коллективе;– применять практику стимулирования труда разных стран;– использовать межкультурную коммуникацию;– применять разные стили коммуникации;– использовать современные информационно - коммуникационные технологии;– понимать приёмы невербальной коммуникации;– понимать возможности переноса иностранных управленческих технологий в нашу и другие страны. Владеть:

		<ul style="list-style-type: none"> – основами кросс-культурного анализа для мульти-культурных организаций; – методами странового анализа для эффективного управления деловой организацией; – методами управления мотивацией используя практику разных стран; – каналами и современными информационно-коммуникационными технологиями; – способами невербальной коммуникации; – методами управления кросс-культурной коммуникацией; – способами преодоления языковых барьеров в международном бизнесе.
--	--	---

1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента	ПК-1	Опрос, дискуссия, тестовые задания, реферат, экзамен.
2	Тема 2. Культура в сравнительном менеджменте	ПК-1	Опрос, дискуссия, тестовые задания, реферат, экзамен.
3	Тема 3. Национальная культура и стили руководства, мотивация и коммуникация в сравнительном менеджменте	ПК-1	Опрос, дискуссия, тестовые задания, реферат, экзамен.
4	Тема 4. Институциональный подход в сравнительном менеджменте	ПК-1	Опрос, дискуссия, тестовые задания, реферат, экзамен.
5	Тема 5. Менеджмент в США	ПК-1	Опрос, дискуссия, тестовые задания, реферат, экзамен.
6	Тема 6. Менеджмент в Европе	ПК-1	Опрос, дискуссия, тестовые задания, реферат, экзамен.
7	Тема 7. Менеджмент в Японии, Корее, Китае	ПК-1	Опрос, дискуссия, тестовые задания, реферат, экзамен.

1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
Пороговый (базовый) уровень (Оценка «3», Зачтено) (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по	обучающийся демонстрирует удовлетворительное владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания

ОПОП)	процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.
Повышенный (продвинутый) уровень (Оценка «4», Зачтено) (превосходит пороговый (базовый) уровень по одному или нескольким существенным признакам)	– обучающийся демонстрирует достаточно полную, с небольшими неточностями и незначительными ошибками владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
Высокий (превосходный) уровень (Оценка «5», Зачтено) (превосходит пороговый (базовый) уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	– обучающийся демонстрирует полное, систематизированное владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1 Задания для самостоятельной работы и средства текущего контроля

Тема 1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Понятия «управление» и «менеджмент» в теории современного и сравнительного менеджмента.
2. Современные подходы к определению сущности сравнительного менеджмента.
3. Социально-экономические и научно-технические предпосылки возникновения науки менеджмента сравнительного менеджмента.
4. Использование классических и современных теорий менеджмента в практике российских предпринимателей.

Контрольные вопросы:

1. Дайте определение понятиям «сравнительный менеджмент».
2. Чем вызвана необходимость сравнительного анализа национальных моделей менеджмента?
3. Каковы основные подходы к сравнительному менеджменту в научной литературе?
4. Каким образом дисциплина сравнительного менеджмента соотносится с другими дисциплинами?
5. Что изучает сравнительный менеджмент?

6. Каково значение международного бизнеса в формировании современной системы мирового хозяйства?
7. Какие этапы развития международного бизнеса выделены Робинсоном?
8. Каковы наиболее существенные черты и основные последствия для развития международного бизнеса: эры коммерции, эры экспансии, эры концессий, эры национальных государств?
9. Каковы характерные черты и отличительные особенности эры гло - бализации?
10. Почему в России возникла необходимость изучения сравнительного менеджмента?

Тестовое задание:

1. Менеджмент – это:
 - а) эффективное и производительное достижение целей организации посредством планирования, организации, мотивации и контроля над организационными ресурсами;
 - б) личные формы коммуникации, осуществляемые через средство платных средств распространения информации, без указания источника финансирования;
 - в) неличные формы коммуникации, осуществляемые через средство платных средств распространения информации, без указания источника финансирования;
 - г) вид человеческой деятельности, направленный на удовлетворение потребностей, посредством обмена.

2. Сравнительный менеджмент - это дисциплина, в которой:
 - а) изучаются и сравниваются функции менеджмента на предприятии;
 - б) сравнивается деятельность руководителей разного уровня управления;
 - в) изучаются и сравниваются различные национальные модели менеджмента;
 - г) изучается практика управления на предприятиях разных форм собственности.

3. Предметом сравнительного менеджмента является:
 - а) деятельность руководителей разных уровней управления;
 - б) национальные модели менеджмента;
 - в) управленческие отношения в международных компаниях;
 - г) разные подходы и модели в управлении предприятием.

4. Кросс-культурный менеджмент изучает:
 - а) национальную культуру;
 - б) поведение людей в обществе;
 - в) особенности поведения людей представляющих разные культуры и работающих в одной организации;
 - г) традиции и систему ценностей в национальном государстве.

5. К историческим периодам, оказывавшим влияние на развитие современного менеджмента относят (исключить неверное утверждение):
 - а) массовое производство;
 - б) массовый сбыт;
 - в) постиндустриальная;
 - г) возрождения.

6. Основными причинами возникновения сравнительного менеджмента в России явились:
 - а) появление литературы о зарубежных теориях менеджмента;

- б) копирование зарубежных теорий менеджмента в практике управления предприятием;
 - в) адаптация западных теорий менеджмента к Российским условиям;
 - г) исследование передового управленческого опыта с целью избежать повторения чужих ошибок.
7. Сравнительный менеджмент в России возник:
- а) в 90-х годах в связи с радикальными социально-экономическими преобразованиями;
 - б) в период «перестройки» (1985-1990гг)
 - в) в период введения в действие государственного образовательного стандарта по подготовке специалистов-менеджеров;
 - г) после распада СССР.
8. Основной целью изучения национальной модели менеджмента является:
- а) выявление особенностей развития управленческих технологий в своей стране;
 - б) выявление передового опыта в развитии управленческих технологий;
 - в) повышение конкурентоспособности предприятия в национальном государстве;
 - г) изучение культуры предприятия в разных странах.
9. Какое из определений соответствует понятию «открытая система»?
- а) система, в которой реализуются функции управления.
 - б) система, в которой для выработки управляющих воздействий необходимо учитывать влияние факторов внешней среды.
 - в) система, имеющая большое число элементов и связей между ними.
 - г) система, в которой элементы взаимодействуют точно предвиденным образом.
10. Как называется одна из форм хозяйственной деятельности, связанная с международным производством, научно-технической кооперацией, выходом на внешний рынок:
- а) расширение сбыта.
 - б) внешнеэкономическая деятельность.
 - в) инновационная деятельность.
 - г) маркетинговая деятельность.

Тема 2. Культура в сравнительном менеджменте

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Понятие культуры в сравнительном менеджменте.
2. Направления теоретического исследования культуры: универсальный, ценностный и системный подходы.
3. Классификация деловых культур.
4. Измерение культуры Ф. Тромпенарсом.
5. Категории управленческих работников.
6. Психологические особенности управления организацией.

Контрольные вопросы:

1. В чем состоит феномен культуры и что характерно для сочетания исторических и национальных оснований его развития?
2. Согласны ли исследователи и специалисты в том, что культура базисно влияет на национальные модели менеджмента? (И если нет, то каковы основные точки зрения на этот вопрос).

3. В чем особенность подхода Рокича к изучению феномена культуры?
4. Какова типология внутреннего содержания личности в теории культуры?
5. Почему важнейшим критерием классификации деловых культур Льюис выбрал отношение ко времени?
6. В чем сходство и различие систем описания культуры Хофштеде и Тромпенаарсом?
7. Каково значение исследований Хофштеде для развития сравнительного менеджмента?
8. Какие проблемы осложняют выделение кластеров стран со схожей культурой?

Тестовое задание:

1. Под культурой следует понимать:
 - а) совокупность ценностей и норм данного общества;
 - б) особенности поведения людей;
 - в) традиции общества передающиеся из поколения в поколение;
 - г) территориальные особенности нации.

2. Теория культурных универсалий предполагает что:
 - а) любая культура состоит из стандартно набора элементов которые необходимо изучать и описывать;
 - б) культура определяется взаимодействием и взаимовлиянием подсистем ее составляющих;
 - в) что ценности составляют ядро культуры и их необходимо структурировать;
 - г) различаются между собой по ценностям не культуры как таковые, а индивидуумы.

3. Системный подход к культуре предполагает что:
 - а) любая культура состоит из стандартно набора элементов которые необходимо изучать и описывать;
 - б) культура определяется взаимодействием и взаимовлиянием подсистем ее составляющих;
 - в) что ценности составляют ядро культуры и их необходимо структурировать;
 - г) различаются между собой по ценностям не культуры как таковые, а индивидуумы.

4. В основе ценностного подхода к культуре с позиции сравнительного менеджмента лежит:
 - а) любая культура состоит из стандартно набора элементов которые необходимо изучать и описывать;
 - б) культура определяется взаимодействием и взаимовлиянием подсистем ее составляющих;
 - в) что ценности составляют ядро культуры и их необходимо структурировать;
 - г) различаются между собой по ценностям не культуры как таковые, а индивидуумы.

5. Автором теории культурных универсалий является:
 - а) Г.В. Оллпор, П.Е. Вернон, К. Лидз;
 - б) Джордж Мердок;
 - в) П.Р. Харрис и Р.Т. Моран;
 - г) Дж. Рокич.

6. Автором теории системного подхода является:
- Г.В. Оллпор, П.Е. Вернон, К. Лидз;
 - Джордж Мердок;
 - П.Р. Харрис и Р.Т. Моран;
 - Дж. Рокич.
7. Автором теории ценностного подхода является:
- Г.В. Оллпор, П.Е. Вернон, К. Лидз;
 - Джордж Мердок;
 - П.Р. Харрис и Р.Т. Моран;
 - Дж. Рокич.
8. Теория внутреннего содержания личности относится к:
- системному подходу;
 - ценностному подходу;
 - теории культурных универсалий;
 - является самостоятельным направлением в изучении культуры с позиции сравнительного менеджмента.
9. В классификации деловых культур Ф. Льюиса выделяются:
- моноактивные, полиактивные и реактивные культуры;
 - культуры по типу обработки информации;
 - культуры с высокой степенью индивидуализации и коллективизации;
 - культуры с доминированием в обществе традиционных мужских или женских ценностей.
10. Кластер культуры означает:
- совокупность субкультур в национальном государстве;
 - совокупность стран (культур), обладающих схожими свойствами;
 - совокупность традиций разных культур в одном государстве;
 - совокупность свойств культуры в государстве.

Тема 3. Национальная культура и стили руководства, мотивация и коммуникация в сравнительном менеджменте

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

- Государственное регулирование инновационной деятельности в РФ.
- Понятие стиля управления и факторы его определяющие.
- Связь стиля руководства с культурой.
- Управленческие решения и культура управления.
- Понятие и сущность мотивации, стимулирования труда работников.
- Мотивационные теории подкрепления.
- Факторы эффективного управления человеческими ресурсами.
- Оценка эффективности деятельности менеджера в организации.
- Понятие коммуникационного процесса, его виды и стили.
- Структура и основные элементы коммуникационного процесса.
- Управление кросс-культурной коммуникацией.

Контрольные вопросы:

- Какие факторы определяют национальные различия в стиле руководства?

2. Каков механизм воздействия системы ценностей на поведение менеджеров?
3. В чем различие в отношении применения партисипативных методов управления сторонников подходов, которые выделил Дж. Диксон?
4. Какие методы влияния на подчиненных эффективны в культуре вины, а какие - в культуре стыда?
5. Какие культурные особенности способствуют эффективной деятельности менеджера в условиях риска?
6. Что обуславливает искусство межличностного общения согласно исследованиям Басса и Бургера?
7. Каковы особенности партисипативного и директивного стиля принятия решений? Является ли степень демократизма характеристикой, на которую влияет национальная культура?
8. Какие средства мотивационного роста может использовать международный менеджер?
9. Каковы приоритетные потребности представителей культурного континентума, характеризующегося низким стремлением избежать неопределенности? Или значительной дистанцией власти?
10. На чем базируется индивидуальная программа мотивирования?
11. В чем состоит принцип коллективного минимума, используемый в тарифных договорах международных компаний?
12. Как реализуется принцип социальной справедливости в мультикультурной среде?
13. Каким образом культура влияет на процесс восприятия в коммуникации?
14. Какова связь между языком и культурой?
15. Каким образом современные информационные и коммуникационные технологии позволяют преодолевать барьеры в кросс-культурной коммуникации?

Тестовое задание:

1. На процесс принятия решения в менеджменте наименьшее влияние окажут следующие факторы:
 - а) перспективность действия решения (позитивные и негативные последствия), поэтому необходимо, чтобы позитивные последствия преобладали и способствовали выходу организации на более высокий уровень в своей деятельности;
 - б) уровень финансовых затрат на реализацию решения, степень риска и неопределенность последствий от реализации решения;
 - в) ожидаемая рентабельность от реализации решения и срок окупаемости инвестиций;
 - г) условия принятия решения.
2. Какой из вариантов ответа не отражает содержания понятия «управленческое решение»?
 - а) это результат работы управляемой системы, переход от интеллектуальной деятельности в управляемой системе к организационно-практической деятельности в управляющей системе;
 - б) это деятельность в системе управления, связанная с нахождением, выбором и принятием определенных вариантов действий в управляемой системе, таким образом, решение является этапом в процессе менеджмента;
 - в) это формула воздействия управляющей системы на управляемую, представляющая собой описание предполагаемых действий управляющей системы в управляемой;
 - г) это организационно-практическая деятельность руководителя в управляемой системе по осуществлению принятого управляющей системой решения.

3. Что такое стиль управления?
 - а) профессиональная деятельность менеджера.
 - б) методы управления менеджера.
 - в) неукоснительное соблюдение правил, принятых в организации вообще.
 - г) привычная манера поведения по отношению к подчиненным.

4. Что такое организационная культура компании?
 - а) принципы, методы и законы поведения.
 - б) набор присущих всем членам организации поведенческих норм, ценностей, традиций.
 - в) деловой этикет и культура общения менеджмента.
 - г) объединение целей, людей и управления.

5. Ожидаемые модели поведения и ценности, которые формально или неформально устанавливаются группами называются:
 - а) формальная коммуникация.
 - б) неформальная коммуникация,
 - в) социальные нормы.
 - г) правила и регламент поведения в организации.

6. Каковы основные процессуальные теории мотивации?
 - а) теория Д. Макклелланда.
 - б) теория ожидания, теория справедливости, теория Портера-Лоурера.
 - в) теория партисипативного управления.
 - г) теория потребностей А. Маслоу, Ф. Герцберга.

7. В какой из теорий мотивации выделены три вида потребностей: потребность существования, принадлежности, потребность личностного роста?
 - а) Теория В. Врума.
 - б) Теория К. Альдельфера.
 - в) Теория А. Маслоу.
 - г) Модель Л. Портера-Э. Лоулера.

8. Что такое декодирование информации в коммуникационном процессе?
 - а) непосредственная доставка сообщения получателю.
 - б) средства передачи сообщения.
 - в) перевод символов сообщения отправителя в информацию, понятную получателю.
 - г) формулирование или отбор информации.

9. Какое из действий является шумом в коммуникационном процессе?
 - а) организация обратной связи.
 - б) применение терминов, которые непонятны получателю.
 - в) устная передача информации.
 - г) общение по телефону.

10. Процесс обмена информацией для достижения взаимопонимания между сотрудниками в целях выполнения поставленных задач называется:
 - а) внутренняя среда организации.
 - б) организационная коммуникация.
 - в) планирование деятельности сотрудников.
 - г) делегирование.

Тема 4. Институциональный подход в сравнительном менеджменте

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Сущность институциональной теории и основные периоды ее развития.
2. Основные положения институциональной теории.
3. Факторы, влияющие на сближение школ национального менеджмента разных стран.
4. Основатели институциональной экономики и их вклад в школу.
5. Новые теории институциональной экономики и их вклад в развитие теории сравнительного менеджмента

Контрольные вопросы:

1. Что такое институционализм?
2. Понятие институтов по Дж. Киммонсу и Д. Нортю.
3. Охарактеризуйте роль государства в экономике с позиций Р. Коуза.
4. Опишите институциональную среду сравнительного менеджмента.
5. Назовите примеры современных международных и национальных экономических институтов.
6. Назовите примеры социокультурных и общественных институтов.
7. Как вы понимаете критерии оценки институтов разных стран с позиций их совместности и преемственности?
8. Каковы институциональные и социально-культурные факторы в России?

Тестовое задание:

1. Институциональная экономика изучает:
 - а) механизм функционирования социальной политики правовых финансовых торговых и национальных институтов в конкретных исторических условиях;
 - б) особенности развития национальной экономики;
 - в) поведение субъектов рынка в государстве;
 - г) историю развития национального государства.
2. Основоположником институциональной теории является:
 - а) Торстейн Веблен;
 - б) Дж. Кеннет Гэлбрейт;
 - в) А.Смит;
 - г) Кейнс.
3. Современным ученым институционалистом является:
 - а) Дж. К.Гелбрейт;
 - б) Й. Шумпетер;
 - в) А. Смит;
 - г) Торстен Веблен.
4. Пять комбинаций формирующих инновационное развитие экономики сформулировал:
 - а) Й. Шумпетер;
 - б) У.Д. Мителл;
 - в) Дж. Гелбрейт;
 - г) Р.Коуз.

5. Введение в научный оборот понятие транзакционных издержек впервые ввел:
- Р.Коуз;
 - Д.Норт;
 - Э.Тоффлер;
 - Дж.Коммонс;
6. Четыре основных фактора определяющих размеры транзакционных издержек при осуществлении сделок и обменов сформулировал:
- Р. Коуз;
 - Д. Норт;
 - Э Тоффлер;
 - Дж. Коммонс.
7. Теорию «трех волн» в историческом развитии общества сформулировал:
- Р. Коуз;
 - Д. Норт;
 - Э. Тоффлер;
 - Дж. Коммонс;
8. Теорию предельной полезности сформулировал:
- Р. Коуз;
 - Д. Норт;
 - Э Тоффлер;
 - Дж. Коммонс;
9. Что понимается под социальной ответственностью организации?
- мероприятия по поддержанию экологической чистоты производства;
 - добровольные обязательства руководства принимать решения и осуществлять действия, которые увеличивают уровень благосостояние общества и отвечают интересам организации и общества;
 - этическое поведение руководителей организации по отношению к персоналу;
 - рациональное использование ресурсов производства.
10. Четко выраженная причина существования организации на рынке, ее основная цель, предназначение организации - это:
- прибыль.
 - цель производства.
 - миссия организации.
 - деловая стратегия организации.

Тема 5. Менеджмент в США

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

- Особенности развития США, культуры, науки, бизнеса и их влияние на становление и развития системы американского менеджмента.
- Влияние кейнсианства на развитие американской экономики.
- Характеристика школы научного менеджмента.
- Характеристика школы административного управления.
- Характеристика концепции человеческих ресурсов, пирамида потребностей А. Маслоу.
- Новые направления развития американской теории менеджмента XX в.

7. Особенности американской модели менеджмента.
8. Конкурентная модель Портера.

Контрольные вопросы:

1. В чем заключаются особенности экономико-географического положения США в мировом хозяйстве? По каким позициям США лидирует в мировой экономике?
2. Какова роль государства в современной американской экономике? Как строятся взаимоотношения бизнеса и государства?
3. Назовите стадии эволюции американского менеджмента.
4. Дайте характеристику научного менеджмента и его идеологии.
5. Дайте характеристику концепции человеческих ресурсов.
6. Каковы новые направления развития американской теории менеджмента в период 70-х, 80-х, 90-х гг. XX столетия.
7. Каковы новые направления развития американской теории менеджмента в период 70-х, 80-х и 90-х гг. XX столетия?
8. Опишите организацию системы образования по бизнесу и менеджменту в США.
9. Каким образом Соединенным Штатам удалось справиться с Великой депрессией 1929-1933 гг.? Назовите основные составляющие «Нового курса»; Ф.Д. Рузвельта и поясните, почему он оказался столь успешным?
10. Перечислите три основных этапа действия в США кейнсианской доктриной регулирования совокупного спроса в послевоенный период. Чем примечателен каждый из этих этапов? Какое значение это имело для развития бизнеса?
11. Охарактеризуйте основные особенности «рейганомии» (1980-е гг.) и «клинтономии» (1990-е гг.) в США. Каким образом экономическая политика президентов Р. Рейгана и Б. Клинтона способствовала повышению конкурентности и эффективности американской экономики?
12. Что такое «новая экономика» и каким образом глобализация бизнеса и революция информационных технологий способствовали улучшению ситуации в экономике США на рубеже XX и XXI вв.?
13. Чем отличается американская модель менеджмента? Какова ее роль в поддержании конкурентоспособности американской экономики?
14. Какие характерные черты американской модели развития экономики и американского менеджмента, по вашему мнению, могли бы быть полезными в России? Что из американского опыта управления для нашей страны приемлемо и почему?
15. В чем заключается сущность подхода М. Портера к определению конкурентоспособности государства?
16. Проанализируйте «конкурентный ромб» М. Портера. Каковы его детерминанты и переменные? Каким образом они взаимодействуют?
17. Наличие каких условий в национальной экономике ведет к устойчивым конкурентным преимуществам? Какие конкурентные преимущества являются ускользящими и почему?
18. Каковы, на ваш взгляд, недостатки модели конкурентоспособности стран М. Портера?
19. В чем конкурентоспособна и в чем могла бы быть конкурентоспособна российская экономика? Каковы устойчивые и каковы ускользящие конкурентные преимущества Российской Федерации?

Тестовое задание:

1. К школе научного управления относятся учения:
 - а) Ф. Тейлора;

- б) П. Друкера;
 - в) Э. Мэйо;
 - г) В. Скотта.
2. К школе человеческих отношений относятся учения:
- а) Ф. Тейлора;
 - б) П. Друкера;
 - в) Э. Мэйо;
 - г) В. Скотта.
3. К бихевиористским относятся учения:
- а) Ф. Тейлора;
 - б) П. Друкера;
 - в) Э. Мэйо;
 - г) В. Скотта.
4. К административной школе относятся учения:
- а) П. Друкера;
 - б) А. Файоля;
 - в) Ф. Тейлора;
 - г) Д. Мак-Грегора.
5. Первенство в создании систематизированного учения об управлении и учебной дисциплины принадлежит:
- а) Ф. Тейлору;
 - б) П. Друкеру;
 - в) Э. Мэйо;
 - г) В. Скотту.
6. Американской модели менеджмента свойственны следующие принципы (исключить неверное утверждение):
- а) наем работников на относительно короткое время;
 - б) индивидуальное принятие решений;
 - в) индивидуальная ответственность;
 - г) способствование неспециализированной карьеры работника.
7. На чем основываются административные методы управления?
- а) на законодательных и нормативных актах.
 - б) на экономических интересах работников.
 - в) на воздействии на социальные условия работников.
 - г) на штрафных санкциях.
8. Какое из определений соответствует понятию «цель»?
- а) различие между необходимым и фактическим состоянием управляемой системы;
 - б) представления руководства о перспективах деятельности организации;
 - в) желаемое состояние объекта управления, которое должно быть достигнуто;
 - г) комплекс мероприятий по реализации стратегии организации.
9. Стратегическое управление организацией предполагает:
- а) отслеживание и анализ тенденций или событий, неподконтрольных организации;
 - б) создание гибкого механизма своевременного реагирования на изменения во внешней среде организации;

- в) разработка финансовой политики, изменение организационной структуры организации, назначение нового руководителя;
- г) достижение согласия руководства и подчиненных относительно целей будущей деятельности.

10. Основной целью деловой стратегии организации является:
- а) достижение устойчивых конкурентных преимуществ в организации.
 - б) расширение портфеля ценных бумаг.
 - в) определение работ в подразделениях организации.
 - г) совершенствование структуры управления.

Тема 6. Менеджмент в Европе

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Модели экономического развития характерные для «старых стран» Европейского союза и их влияние на национальную специфику управления в странах ЕС.
2. Положительные и отрицательные черты англосаксонской нелиберальной модели макроэкономического развития и социального рыночного хозяйства континентальных европейских стран.
3. Роль государства в странах Европейского союза. Проявления многообразия деловых культур в Европе.
4. Основные факторы британской национальной культуры. Особенности индивидуализма в британской деловой культуре.
5. Особенности развития экономической системы Швейцарской Кон - федерации. Отличительные черты швейцарской модели менеджмента, ее основные преимущества и недостатки.
6. Особенности структуры швейцарских предприятий, а также характера их взаимодействия с внешней и внутренней средой.
7. Социально-экономические и культурные факторы оказывают влияние на скандинавский менеджмент?
8. Особенности финского менеджмента. Особенности финского высшего образования. Оценка качества услуг финских консалтинговых компаний.
9. Важнейшие отличительные черты норвежского менеджмента.

Контрольные вопросы:

1. Опишите различные классификации организационных культур.
2. Что представляет собой концепция евроменеджмента? Что представляет собой «идеальный профиль» евроменеджера?
3. Какие природно-географические и социально-экономические факторы оказали решающее воздействие на становление и развитие модели менеджмента в Великобритании?
4. Каковы отличительные черты макроэкономической модели развития Великобритании? Перечислите основные факторы, обуславливающие привлекательность Великобритании для зарубежных инвестиций.
5. Какие характерные изменения внесли в развитие предпринимательства в Великобритании реформы «железной леди» М. Тэтчер, проведенные в 1980-х гг.
6. Почему в Европейском союзе позиции Великобритании по экономическим вопросам зачастую кардинально отличаются от позиций Германии и Франции?

7. Каким образом классовая структура общества отражается в производственных отношениях в Великобритании? Почему в Великобритании считают актуальным вопрос об уровне британского менеджмента?
8. Опишите профиль британских менеджеров.
9. Объясните, с какими факторами связана высокая конкурентоспособность швейцарской экономики и швейцарских компаний.
10. Какие отрасли являются основой специализации Швейцарии в мировом хозяйстве? Какие товары и услуги составляют главные статьи швейцарского экспорта?
11. Назовите отличительные черты швейцарской модели менеджмента, выделите ее основные преимущества и недостатки.
12. Охарактеризуйте фундаментальные принципы швейцарской предпринимательской культуры, а также специфику культурной среды швейцарских бизнес-структур.
13. Какими видят себя швейцарцы, как их представляют зарубежные деловые партнеры и какие предпочтения швейцарцев следует учитывать при осуществлении контактов со швейцарскими компаниями?
14. Каким образом в швейцарской деловой среде принимаются решения, нейтрализуются конфликты и достигаются результаты на переговорах?
15. Каковы отличительные особенности скандинавской модели социального рыночного хозяйства?
16. Как в рамках скандинавской модели социального рыночного хозяйства строится взаимодействие бизнеса, общества и государства?
17. В чем суть таких ценностей шведской культуры, как равенство, закон Янте? Каким образом проявляются эгалитарные ценности в шведской деловой культуре?
18. Как реализуется функция контроля в шведской организации?
19. В чем состоят особенности принятия решений в шведской компании?
20. Каковы особенности финской экономики? Дайте характеристику энергетического комплекса Финляндии.
21. Как решаются в Финляндии вопросы охраны окружающей среды в условиях роста и развития промышленности и сельского хозяйства?
22. Как решаются вопросы развития финских предприятий на возобновляемых и экологически чистых источниках энергии?
23. Дайте оценку институциональной привлекательности финской экономики. Как решаются вопросы научно-технического прогресса и развития предприятий высоких технологий?
24. Дайте оценку уровню экономических и культурных связей России и Финляндии.
25. Каковы отличительные особенности экономики Норвегии, в том числе особенности норвежского топливно-энергетического комплекса?
26. Какова роль государства в стратегиях организации и функционирования ТЭК Норвегии?
27. Каким образом обеспечивается широкая диверсификация и сбалансированность экономики Норвегии?
28. Какова экспортно-импортная политика норвежской экономики?
29. Каковы международные торгово-экономические связи Норвегии и России и каковы перспективы их развития?

Тестовое задание:

1. К государству социально-рыночной экономики в Европе относится:
 - а) Англия;
 - б) Испания;
 - в) Австрия;

- г) Ирландия.
2. Модель экономического развития государства «третий путь» означает:
- а) максимальное государственное регулирование;
 - б) «невидимая рука» как основной экономический регулятор;
 - в) оптимальное вмешательство государства в экономику;
 - г) абсолютный порядок поддерживаемый исключительно государством.
3. Страной-представителем англосакской неолиберальной модели рыночной экономики является:
- а) Бельгия;
 - б) Швеция;
 - в) Португалия;
 - г) Ирландия.
4. Модель организационной культуры «Семья» по карте Хофстеде означает:
- а) высокую дистанцию власти и низкую степень избегания неопределенности;
 - б) низкую дистанции власти и низкую степень избегания неопределенности;
 - в) низкую дистанции власти и высокую степень избегания неопределенности;
 - г) высокую дистанцию власти и высокую степень избегания неопределенности.
5. В Англии управленческая культура по карте Хофстеде подходит под определение:
- а) «Деревенский рынок»;
 - б) «Смазанная машина»;
 - в) «Семья»;
 - г) «Пирамида людей».
6. Модель организационной управленческой культуры ориентированной на роль по классификации Ф. Тромпенаарса означает:
- а) «Самоноводящаяся ракета»;
 - б) «Инкубатор»;
 - в) «Эйфелева башня»;
 - г) «Семья».
7. Принципы модели «самоноводящаяся ракета» традиционно преобладают в компаниях:
- а) Германии, Австрии, Венгрии;
 - б) Европейских стран англо-голандской группы и Скандинавии;
 - в) Великобритании и Дании;
 - г) Италии, Испании и Греции.
8. «Элитистский» стиль менеджмента и тип культуры характерен для менеджеров высшего звена:
- а) во Франции;
 - б) в Германии;
 - в) в Англии;
 - г) в Швеции.
9. Консенсусный стиль менеджмента и тип культуры характерен для менеджеров высшего звена:
- а) в Швеции и Финляндии;

- б) в Германии;
- в) в Англии;
- г) во Франции.

10. Теорию бюрократического построения организации и системы управления разработал:

- а) Э. Мэйо;
- б) М. Вебер;
- в) П. Друкер;
- г) В. Скотт;

Тема 7. Менеджмент в Японии, Корее, Китае

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Особенности экономического развития стран Юго-Восточной Азии. Государственная промышленная и внешнеэкономическая политика в период индустриализации стран Юго-Восточной Азии.

2. Характер взаимодействия бизнеса и государства в странах Юго-Восточной Азии в настоящее время. Значение культурных факторов в процессе развития и становления восточноазиатской модели менеджмента.

3. Национальная специфика развития Японии и японского предпринимательства. Роль государства в экономике Японии.

4. Характерные черты японской модели менеджмента и новые тенденции в эволюции японского менеджмента.

5. Возможности использования японской модели менеджмента в других странах, в том числе в деятельности российских компаний.

6. Общие черты и отличия между корейской и японской моделями менеджмента. Почему восточноазиатская модель развития испытывает проблемы в настоящее время? Возможно ли повсеместное распространение восточноазиатского опыта развития?

7. Особенности китайской деловой культуры. Роль «guanxi» (хорошие отношения) в деловой и управленческой практике.

8. Китайский и российский пути экономического развития.

Контрольные вопросы:

1. В чем заключается уникальность японской экономики и деловой культуры Японии? С чем связан высокий уровень инновационности современного японского общества?

2. Какие основные экономические реформы были проведены в Японии в послевоенный период? В чем заключалась их специфика? Какова была роль американской оккупационной армии в период проведения послевоенных реформ в японской экономике?

3. Какую роль сыграли американцы в становлении и развитии японской модели менеджмента? Почему японские реформы второй половины 1940-х гг. считаются одним из самых успешных в мировой практике рыночных преобразований?

4. Какие основные черты отличали экстенсивную модель роста японской экономики (1950-1960-е гг.)? Что нового было характерно для интенсивной модели развития (1970-1980-е гг.)? Как развивалась японская экономика, на рубеже XX и XXI вв.?

5. С чем связаны современные экономические трудности, которые переживает Япония? Почему японская модель управления в начале XXI в. претерпевает кризис?

6. Чем примечателен японский рынок труда? Какие трудности он испытывает в настоящее время?

7. Каковы перспективы развития экономики Японии и японского менеджмента в XXI в.? Охарактеризуйте роль менеджеров в японской системе управления.
8. Что представляет собой культурный и технологический детерминизм в объяснении японской системы управления? Объясните три «священные» черты японской системы управления. Дайте характеристику другим чертам японской системы управления.
9. С какими факторами связана высокая степень конкурентоспособности Республики Корея в ряде отраслей информационной экономики?
10. Какие положительные черты модели управления Кореи могут быть адаптированы к российским условиям?
11. Назовите основные черты корейской деловой культуры с использованием индексов Хофстеде. Что представляет собой иерархия в корейском мировосприятии?
12. Опишите роль высшего образования в современном корейском обществе.
13. В чем состоит традиционная трудовая этика корейцев? Что представляют собой отношения между деловой организацией и наемным работником в Кореи?
14. Как воспринимается корейцами особая роль государства? Что отличает современную корейскую модель менеджмента? Каковы особенности принятия решений в корейских организациях?
15. Проанализируйте модель экономического развития КНР: каковы ее особенности, что служит движущей силой развития?
16. Определите особенности современного экономического развития КНР. Как возможно развитие рыночных отношений под контролем коммунистической партии? Как Китай смог превратиться в «производственную мастерскую мира», мирового лидера по темпам экономического роста и объему привлеченных ПЗИ?
17. Выделите преимущества и недостатки китайской модели экономического развития. Насколько устойчивы конкурентные позиции Китая на мировом рынке высокотехнологичной продукции?
18. Какие положительные черты китайской модели могли бы быть использованы при реформировании отечественной экономики? Какой китайский опыт не следует копировать и почему?
19. Каковы особенности китайского семейного предпринимательства? Какие этапы в развитии китайского семейного бизнеса выделяет Ф. Фукуяма? Опишите профиль современного китайского менеджера. Дайте оценку системы подготовки управленческих кадров в Китае.

Тестовое задание:

1. «guanxi» (хорошие отношения) характерны для деловой культуры:
 - а) Китая;
 - б) Японии;
 - в) Кореи;
 - г) не характерно для вышеперечисленных стран.
2. Семейное предпринимательство и семейный менеджмент наиболее характерен для:
 - а) Японии;
 - б) Китая;
 - в) Кореи;
 - г) не характерен для вышеперечисленных стран.
3. Зарубежная диаспора решает проблемы современного менеджмента:
 - а) в Китае;
 - б) в Японии;

- в) в Корее;
 - г) не характерна ни для одной из стран.
4. Характерными чертами современного корейского менеджмента является:
 - а) семейственность;
 - б) конфуцианство;
 - в) демократический стиль в принятии решений;
 - г) наличие сильных формальных коммуникаций.
 5. Пофирменный профсоюз характерен для предприятий:
 - а) США;
 - б) Китая;
 - в) Японии;
 - г) Великобритании.
 6. Пожизненный найм и пожизненная занятость являются отличительными чертами системы управления персоналом на предприятиях:
 - а) США;
 - б) Японии;
 - в) Швеции;
 - г) Китая.
 7. Пофирменный профсоюз характерен для предприятий:
 - а) Германии;
 - б) США;
 - в) Японии;
 - г) Англии.
 8. Процесс принятия решений снизу вверх присущ руководителям на предприятиях:
 - а) США;
 - б) Японии;
 - в) Корее;
 - г) Германии
 9. Групповая психология является отличительным признаком менеджмента:
 - а) Японии;
 - б) США;
 - в) Германии;
 - г) Китая.
 10. Японской модели менеджмента свойственны следующие принципы:
 - а) найм работников на относительно короткое время;
 - б) система продвижения по старшинству;
 - в) управление «сверху - вниз»;
 - г) способствование неспециализированной карьеры работника.

Темы рефератов по темам с 1 по 7:

1. Глобальная конкуренция и региональная конкурентоспособность: значимость культурных факторов развития.

2. Холдинговые организационные формирования: сравнительный анализ зарубежного и отечественного опыта.
3. Национальная деловая культура как источник конкурентного преимущества и ресурс развития экономики.
4. Международная миграция рабочей силы и этнический бизнес (предпринимательство) в мировой экономике.
5. Управление человеческими ресурсами в международной фирме.
6. Международная фирма: управление разнообразием (на примере современной ТНК).
7. Формирование корпоративной культуры в российской компании.
8. Конкурентоспособность национальной экономики и ее культурные основания.
9. Сравнительный анализ моделей международного предпринимательства: буддистская экономика.
10. Новые формы и технологии транснационализации российских компаний.
11. Анализ развития российской модели корпоративного управления в международном контексте.
12. Особенности финансово-промышленных групп в Корее.
13. Культурные различия и этика в международном бизнесе.
14. Анализ страновых моделей достижения национальной конкурентоспособности (на примере одной из стран: Финляндии, Индии, Китая и т.п.).
15. Управление разнообразием в международной компании: источники эффективности.
16. Особенности финансово-промышленных групп в Японии. (Япония, Корея) и проблемы функционирования в России.
17. Сравнительный анализ моделей корпоративного управления в мировой экономике.
18. Национальные модели инновационного развития (на примере одной из стран: Ирландия, Израиль, Индия, Китай и т.п.).
19. Исламское предпринимательство и его характерные особенности.
20. Необходимость и перспективы формирования предпринимательской модели корпоративного управления в России.

2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины

Качество освоения дисциплины оценивается по степени успешности опросов, проведения дискуссий, рефератов и результатов прохождения тестирования.

Алгоритм оценивания ответов на семинарских занятиях таков. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему.

Критерии оценивания:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Оценка **«Отлично»** ставится, если:

- 1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные;
- 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

«Хорошо» – студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

«Удовлетворительно» – студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Оценка **«Неудовлетворительно»** ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка **«Неудовлетворительно»** отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующими знаниями и умениями.

Критерии оценки тестовых заданий, выполняемых студентами:

«Отлично»	Выполнение более 90% тестовых заданий
«Хорошо»	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
«Удовлетворительно»	Выполнение более 50% тестовых заданий
«Неудовлетворительно»	Выполнение менее 50% тестовых заданий

Критерии оценки участия в дискуссии

За участие в дискуссии студенту начисляются баллы в соответствии с критериями, представленными в таблице.

Критерий оценки	Балл
1. Теоретический уровень знаний	15
2. Качество ответов на вопросы	10
3. Подкрепление материалов фактическими данными (статистические данные или др.)	10
4. Практическая ценность материала	10
5. Способность делать выводы	10
6. Способность отстаивать собственную точку зрения	15
7. Способность ориентироваться в представленном материале	15
8. Степень участия в общей дискуссии	15
Итоговая сумма баллов:	100

Перевод баллов в пятибалльную шкалу оценок представлен в таблице.

Количество баллов	Оценка	Зачет
76–100	Отлично	Зачтено
51–75	Хорошо	
26–50	Удовлетворительно	
0–25	Неудовлетворительно	Не зачтено

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки:

- Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структуриро-

вать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

- Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

- Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

- Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно», продвинутый уровень не достигнут – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Теоретические вопросы для проведения экзамена

1. Историческое развитие бизнеса и становление сравнительного менеджмента
2. Глобализация как начальный этап развития сравнительного менеджмента.
3. Сущность сравнительного менеджмента.
4. Возникновение сравнительного менеджмента в России.
5. Культура и кросс-культурные различия как основа сравнительного менеджмента
6. Понятие сравнительного менеджмента как науки
7. Коммуникации как главный элемент системы управления
8. Проблемы транснациональных коммуникаций
9. Мотивация в сравнительном менеджменте:
10. Основы теории менеджмента США
11. Возникновение и развитие транснациональных корпораций.
12. Становление мировой бизнес-системы
13. Социально-политические цели сравнительного менеджмента
14. Немецкая деловая культура и стиль управления
15. Особенности французской деловой культуры
16. Британская модель менеджмента
17. Философия японского менеджмента.
18. Характерные признаки и особенности японской системы управления

19. Современная корейская модель менеджмента
20. Американская модель управления
21. Шведская модель управления
22. Российская модель управления
23. Сравнительный анализ моделей управления
24. Особенности организации работы преуспевающих руководителей и фирм на Западе
25. Основные технологии европейского менеджмента
26. Факторы, определяющие национальные различия в стиле руководства.
27. Практика стимулирования труда в различных странах.
28. Значение сравнительного менеджмента для развития мировой экономики
29. Межкультурная коммуникация
30. Влияние культуры на национальные модели менеджмента

3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов на экзамене

Экзамен				
Критерии / Баллы	Оценка «5»	Оценка «4»	Оценка «3»	Оценка «2»
Полнота и правильность ответа	Обучающийся полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий	Обучающийся достаточно полно излагает материал, однако допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.	Обучающийся демонстрирует знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил	Обучающийся демонстрирует незнание большей части соответствующего вопроса
Степень осознанности, понимания изученного	Обучающийся демонстрирует понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные	Обучающийся присутствуют 1-2 недочета в обосновании своих суждений, количество приводимых примеров ограничено	Обучающийся не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры	Обучающийся допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл
Языковое оформление	Обучающийся излагает ма-	Обучающийся излагает ма-	Обучающийся излагает ма-	Обучающийся беспорядочно

ответа	териал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	териал последовательно, с 2-3 ошибками в языковом оформлении	териал непоследовательно и допускает много ошибок в языковом оформлении излагаемого материала	и неуверенно излагает материал
--------	--	--	---	--------------------------------