

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Кабардино-Балкарский государственный университет  
им. Х.М. Бербекова» (КБГУ)**

**ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА, ТУРИЗМА И ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА**

**СОГЛАСОВАНО**

**УТВЕРЖДАЮ**

**Руководитель образовательной**

**Директор института**

**программы** \_\_\_\_\_ **З.А.Мустафаева**  
\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024\_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ **Р.М.Лигидов**  
\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
«Сравнительный менеджмент»**

Направление подготовки  
38.04.02 – Менеджмент  
(код и наименование направления подготовки)

Профиль подготовки  
«Управление маркетингом»

Квалификация (степень) выпускника  
Магистр

Форма обучения  
очная  
заочная  
очно-заочная

Нальчик 2024

Рабочая программа является факультативной и предназначена для студентов очной (заочной, очно-заочной) форм обучения по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, профиль «Управление маркетингом».

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.20г., №952 (Зарегистрировано в Минюсте России 21.08.2020 N 59391).

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Цели и задачи освоения дисциплины.....	4
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО.....	4
3.	Требования к результатам освоения дисциплины (модуля).....	4
4.	Содержание и структура дисциплины (модуля).....	4
5.	Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации.....	10
6.	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.....	40
7.	Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля).....	41
7.1	<i>Нормативно – законодательные акты</i> .....	41
7.2.	<i>Основная литература</i> .....	42
7.3.	<i>Дополнительная литература</i> .....	42
7.4.	<i>Периодические издания (газета, вестник, бюллетень, журнал)</i> .....	42
7.5.	<i>Интернет-ресурсы</i> .....	43
7.6.	<i>Методические указания по проведению различных учебных занятий, к курсовому проектированию и другим видам самостоятельной работы</i> .....	43
8.	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля).....	49
9.	Приложения.....	51

### 1. Цель и задачи дисциплины(модуля)

**Целью** дисциплины «Сравнительный менеджмент» является получение знаний, умений и навыков, позволяющих принимать обоснованные решения в сфере управления международными коллективами и международными деловыми организациями.

**Задачи:**

- анализ и сравнительная оценка поведения личностей и групп, принадлежащих к различному национально-культурному контексту;
- изучение базовых вопросов кросс-культурной коммуникации и мотивации сотрудников международных компаний.
- исследование взаимосвязи общих, единых подходов в менеджменте (международного менеджмента) и специфичных характерных черт различных школ, что и определяет основное содержание сравнительного менеджмента;
- показать объективную зависимость каждой школы менеджмента от национальной культуры и специфики развития основных направлений в бизнесе региона и страны;
- показать характерные черты в формировании, развитии основных тенденций в каждой школе (американской, европейской и японской);
- раскрыть зависимость формирования и развития школ менеджмента от процессов глобализации бизнеса и характерных черт национальной культуры и традиций во взаимоотношениях между людьми;
- охарактеризовать основные составляющие в подготовке менеджеров для успешной работы в крупных компаниях и в малом (национальном) бизнесе.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина «Сравнительный менеджмент» включена в раздел «Факультативные дисциплины» ОПОП ВО подготовки магистров по направлению 38.04.02 - «Менеджмент» (уровень магистратуры), профиль «Управление маркетингом».

Дисциплина «Сравнительный менеджмент» логически взаимосвязана со следующими курсами: «Риск-менеджмент», «Инвестиционный менеджмент», «Инвестиционный анализ» и др.

## **3. Требования к результатам освоения дисциплины(модуля)**

В совокупности с другими дисциплинами профиля «Управление маркетингом» дисциплина «Сравнительный менеджмент» направлена на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.02 – Менеджмент (уровень магистратуры):

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;

УК-5.2 Способен учитывать разнообразие культур в условиях глобализации потребления.

## **4. Содержание и структура дисциплины (модуля), перечень оценочных средств и контролируемых компетенций.**

Таблица 1. Содержание дисциплины (модуля) «Сравнительный менеджмент», перечень оценочных средств и контролируемых компетенций

№ п/п	Наименование раздела	Содержание раздела	Код контролируемой	Форма текущего контроля
-------	----------------------	--------------------	--------------------	-------------------------

			компетенци и (или ее части)	
1	Сравнительный менеджмент как научная дисциплина.	Предмет и цель сравнительного менеджмента. Концептуальные основы сравнительного менеджмента. Задачи сравнительного менеджмента как науки. Причины научного интереса к сопоставлению национальных моделей менеджмента. Основные вопросы, решаемые сравнительным менеджментом. Этапы развития международного бизнеса. Подходы в сравнительном менеджменте. Методы сравнительного менеджмента.	УК-5.2	ДЗ, Р, К, Т, презентации
2	Культура в контексте сравнительного менеджмента.	Понятие культуры. Функции культуры. Национальная культура как источник норм и ценностей в организации. Теории культуры. Универсальный подход. Системный подход к культуре. Модель П. Харриса и Р. Морана. Модель и Т. Глэвена и В. Тепстра. Ценностный подход к культуре. Теория Рокича. Базовые и инструментальные ценности. Теория внутреннего содержания личности.	УК-5.2	ДЗ, Р, К, Т дискуссии презентации
3.	Параметры национальных деловых культур.	Национальная деловая культура. Классификации культур. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры. Монохромные и полихромные культуры. Восприятие времени в поведении менеджера. Классификация Р Льюиса. Исследования Г. Ховстеде: дистанция власти, восприятие неопределенности, соотношение мужественности и женственности, соотношение индивидуализма и коллективизма. Измерение культуры Ф.Тромпенаарсом. Кластеризация культур. Конвергенция и дивергенция.	УК-5.2	ДЗ, К, Т, Э дискуссии презентации
4.	Межкультурные коммуникации	Коммуникация как процесс. Понятие межкультурной коммуникации. Влияние культурных различий на коммуникации. Стили коммуникаций. Коммуникационные потоки. Формальная и неформальная коммуникация. Барьеры в межкультурных коммуникациях. Невербальная коммуникация. Управление межкультурной коммуникацией.	УК-5.2	ДЗ, Р, К, Т, Э дискуссии презентации

5.	Мотивация в контексте сравнительного менеджмента.	Кросскультурное взаимодействие. Теории мотивации в контексте сравнительного менеджмента. Особенности национальных законодательств, защищающих права работников. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе. Влияние культурного контекста на мотивационные ориентиры. Практика стимулирования труда в различных странах.	УК-5.2	З,Р, К,Т, дискуссии презентации
6	Менеджмент в США	Экономико-географические особенности США. Управление в американской фирме: общие принципы и особенности. Статус менеджера в американской деловой культуре. Оплата труда в США.	УК-5.2	ДЗ, Р, Т презентации
7	Менеджмент в Европе (Германия, Франция, Великобритания, Швеция)	Многообразие деловых культур и менеджмент в Европе. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру. Концепция евроменеджмента. Евроменеджер. Немецкая деловая культура и стиль менеджмента. Особенности немецкой модели менеджмента. Французская модель менеджмента. Модель менеджмента Великобритании. Скандинавская модель экономики. Шведская модель менеджмента.	УК-5.2	ДЗ,Р, К, Т,Э дискуссии презентации
8	Менеджмент в Азии (Япония, Китай, Корея)	Экономико-географическая характеристика Японии. Японская модель менеджмента. Характеристика экономики Южной Кореи. Современная корейская модель менеджмента. Модель экономического развития Китая. Китайский менеджмент.	УК-5.2	ДЗ, Р,К, Т дискуссии презентации

#### Структура дисциплины

Таблица 2. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы (108 часов) **ОФО**

Вид работы	Трудоемкость, часов/з.ед.
<b>Общая трудоемкость</b>	108/3
<b>Аудиторная работа:</b>	34
<i>Лекции (Л)</i>	17
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	17
<b>Самостоятельная работа:</b>	65
Реферат (Р)	20
Самостоятельное изучение разделов	45
Подготовка и сдача зачета	9

Вид работы	Трудоемкость, часов/з.ед.
<b>Вид итогового контроля (зачет)</b>	зачет

### ЗФО

Вид работы	Трудоемкость, часов/з.ед.
<b>Общая трудоемкость</b>	108/3
<b>Аудиторная работа:</b>	6
<i>Лекции (Л)</i>	2
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	4
<b>Самостоятельная работа:</b>	98
Реферат (Р)	20
Самостоятельное изучение разделов	74
Подготовка и сдача зачета	4
<b>Вид итогового контроля (зачет)</b>	зачет

### ОЗФО

Вид работы	Трудоемкость, часов/з.ед.
<b>Общая трудоемкость</b>	108/3
<b>Аудиторная работа:</b>	34
<i>Лекции (Л)</i>	17
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	17
<b>Самостоятельная работа:</b>	74
Реферат (Р)	20
Самостоятельное изучение разделов	54
Подготовка и сдача экзамена зачета	9
<b>Вид итогового контроля (зачет)</b>	зачет

Таблица 3. Лекционные занятия

№ п/п	Тема
1.	<b>Сравнительный менеджмент как научная дисциплина.</b> <i>Цель и задачи изучения темы</i> – раскрыть предмет, цель, задачи и методы сравнительного менеджмента. Рассмотреть какие этапы проходит развитие международного бизнеса, какие известны подходы в сравнительном менеджменте.
2.	<b>Культура в контексте сравнительного менеджмента.</b> <i>Цель и задачи изучения темы</i> – раскрыть понятие и функции культуры, рассмотреть, национальную культуру как источник норм и ценностей в организации, раскрыть различные подходы к культуре, базовые и инструментальные ценности, теорию внутреннего содержания.
3.	<b>Параметры национальных деловых культур.</b> <i>Цель и задачи изучения темы</i> – раскрыть понятие национальная деловая культура, классификацию культур, классификацию по Р Льюису, исследование Г. Ховстеде, измерение культуры по Ф.Тромпенаарсу, характерные черты кластеризации, конвергенции и дивергенции культур.
4.	<b>Межкультурные коммуникации.</b> <i>Цель и задачи изучения темы</i> – раскрыть понятие межкультурная коммуникация, влияние культурных различий на

	коммуникации. формальная и неформальная коммуникация, каковы барьеры в межкультурных коммуникациях, как осуществляется управление межкультурной коммуникацией.
5.	<b>Мотивация в контексте сравнительного менеджмента.</b> <i>Цель и задачи изучения темы</i> – раскрыть понятие кросскультурное взаимодействие, рассмотреть теории мотивации в контексте сравнительного менеджмента, особенности национальных законодательств, как. влияет культурный контекста на мотивационные ориентиры.
6.	<b>Менеджмент в США.</b> <i>Цель и задачи изучения темы</i> – раскрыть экономико-географические особенности США, каковы общие принципы и особенности управление в американской фирме, каков статус менеджера в американской деловой культуре, как осуществляется оплата труда в США.
7.	<b>Модели экономического развития и роль государства в экономике европейских стран.</b> <i>Цель и задачи изучения темы</i> – рассмотреть в чем заключается теория хозяйственных порядков Вальтера Ойкена, раскрыть какие функции выполняет государство в современной экономике европейских стран, основные модели экономики Европейских стран.
8.	<b>Деловые культуры и менеджмент в Европе.</b> <i>Цель и задачи изучения темы-</i> рассмотреть модель культуры Г. Хофстеде, группировку стран Европы по культурным параметрам: страновые кластеры, классификацию европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру, типы организационной культуры по Тромпенаарсу.
9.	<b>Концепция евроменеджмента.</b> <i>Цель и задачи изучения темы-</i> раскрыть каковы основные ценности европейской модели менеджмента, дать характеристику евроменеджмента, в чем заключается критика концепции евроменеджмента, профиль евроменеджера.
10.	<b>Немецкая модель менеджмента.</b> <i>Цель и задачи изучения темы</i> – раскрыть экономико-географические особенности Германии, каковы общие принципы и особенности управление на немецкой фирме, каков статус менеджера в немецкой деловой культуре, как осуществляется оплата труда в Германии.
11.	<b>Французская модель менеджмента.</b> <i>Цель и задачи изучения темы</i> – раскрыть экономико-географические особенности Франции, каковы общие принципы и особенности управление на французской фирме, каков статус менеджера во французской деловой культуре, как осуществляется оплата труда во Франции..
12.	<b>Менеджмент в Великобритании.</b> <i>Цель и задачи изучения темы</i> – раскрыть экономико-географические особенности Великобритании, какова модель менеджмента: каковы общие принципы и особенности управление на английской фирме, каков статус менеджера в английской деловой культуре, как осуществляется оплата труда в Англии..
13.	<b>Шведская модель менеджмента.</b> <i>Цель и задачи изучения темы</i> – раскрыть скандинавскую модель экономики, экономико-географические особенности Швеции, ее деловую культуру, каковы общие принципы и особенности управление на шведской фирме, каков статус менеджера в шведской деловой культуре, как осуществляется оплата труда в Швеции.
14.	<b>Японская модель менеджмента.</b> <i>Цель и задачи изучения темы</i> – дать экономико-географическую характеристику, исследовать развитие информационных технологий в Японии и раскрыть национальную специфику, каковы общие принципы и особенности управление на японской фирме, экономическую ситуацию в Японии на рубеже XX-XXI вв. и кризис японской модели экономики и управления.
15.	<b>Менеджмент Кореи</b> <i>Цель и задачи изучения тем</i> – дать общую характеристику

	экономики Республики Корея, раскрыть сущность корейского менеджмента, особенности стимулирования и поощрения, трудовой этики, власти и лидерства, коммуникаций, принятия решений.
<b>16.</b>	<b>Китайский менеджмент</b> <i>Цель и задачи изучения тем - дать общую характеристику экономики КНР, раскрыть сущность китайского менеджмента, особенности стимулирования и поощрения, трудовой этики, власти и лидерства, коммуникаций, принятия решений.</i>
<b>17.</b>	<b>Российский менеджмент.</b> <i>Цель и задачи изучения темы – раскрыть в чем особенности формирования российской модели менеджмента, каковы характерные черты, особенности и стили управления.</i>

*Таблица 4. Семинарские занятия*

<b>№п/п</b>	<b>Темы</b>
<b>1.</b>	Сравнительный менеджмент как научная дисциплина.
<b>2.</b>	Культура в контексте сравнительного менеджмента.
<b>3.</b>	Параметры национальных деловых культур.
<b>4.</b>	Межкультурные коммуникации.
<b>5.</b>	Мотивация в контексте сравнительного менеджмента.
<b>6.</b>	Менеджмент в США.
<b>7.</b>	Модели экономического развития и роль государства в экономике европейских стран
<b>8.</b>	Деловые культуры и менеджмент в Европе.
<b>9.</b>	Концепция евроменеджмента.
<b>10.</b>	Немецкая модель менеджмента.
<b>11.</b>	Французская модель менеджмента.
<b>12.</b>	Менеджмент в Великобритании.
<b>13.</b>	Шведская модель менеджмента.
<b>14.</b>	Японская модель менеджмента.
<b>15.</b>	Менеджмент Кореи
<b>16.</b>	Китайский менеджмент
<b>17.</b>	Российский менеджмент.

*Таблица 5. Лабораторные работы по дисциплине (модулю) – не предусмотрены*

*Таблица 6. Самостоятельное изучение разделов дисциплины (модуля)*

<b>№ п/п</b>	<b>Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение</b>
<b>1.</b>	Методы сравнительного менеджмента.
<b>2.</b>	Теория внутреннего содержания личности.
<b>3.</b>	Ценностный подход к культуре.
<b>4.</b>	Измерение культуры по Ф.Тромпенаарсу.
<b>5.</b>	Кластеризация культур.
<b>6.</b>	Конвергенция и дивергенция культур.
<b>7.</b>	Практика стимулирования труда в различных странах.
<b>8.</b>	Барьеры в межкультурных коммуникациях.
<b>9.</b>	Концепция евроменеджмента.
<b>10.</b>	Скандинавская модель экономики.
<b>11.</b>	Культура Кореи.
<b>12.</b>	Характеристика экономики КНР.

13.	Стили управления в российском менеджменте.
14.	Специфика российского менеджмента.

### **5. Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы.

В ходе изучения дисциплины предусматриваются **текущий, рубежный контроль и промежуточная аттестация**.

**5.1. Оценочные материалы для текущего контроля.** Цель текущего контроля – оценка результатов работы в семестре и обеспечение своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающегося. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине

**Текущий контроль** успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины «Сравнительный менеджмент» и включает: ответы на теоретические вопросы на практическом занятии, решение практических задач и выполнение заданий на практическом занятии, самостоятельное выполнение индивидуальных домашних заданий (например, решение задач) с отчетом (защитой) в установленный срок, написание докладов, рефератов, эссе, дискуссии.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателем (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания

**5.1.1. Вопросы по темам дисциплины «Сравнительный менеджмент» (контролируемые компетенциями** УК-5.2 Способен учитывать разнообразие культур в условиях глобализации потребления).

**Тема 1. Сравнительный менеджмент как научная дисциплина** (контролируемые компетенциями УК-5.2)

1. Предмет, цели и задачи сравнительного менеджмента.
2. Этапы развития международного бизнеса.
3. Подходы в сравнительном менеджменте.
4. Методы сравнительного менеджмента.

**Тема 2. Культура в контексте сравнительного менеджмента.** (контролируемые компетенциями УК-5.2)

1. Понятие и функции культуры.
2. Национальная культура как источник норм и ценностей в организации.
3. Теории культуры. Подходы к культуре.
4. Теория внутреннего содержания личности.

**Тема 3. Параметры национальных деловых культур** (контролируемые компетенциями УК-5.2)

1. Понятие «национальная деловая культура», Классификации культур.
2. Классификация культур по Р Льюису.
3. Теория Г. Ховстеде.
4. Измерение культуры Ф.Тромпенаарсом.
5. Кластеризация, конвергенция и дивергенция культур.

**Тема 4. Межкультурные коммуникации.** (контролируемые компетенциями УК-5)

1. Понятие межкультурной коммуникации.
2. Формальная и неформальная коммуникация.
3. Барьеры в межкультурных коммуникациях.
4. Управление межкультурной коммуникацией.

**Тема 5. Мотивация в контексте сравнительного менеджмента.** (контролируемые компетенциями УК-5.2)

Важнейшая составляющая мотивации, с точки зрения сравнительного менеджмента,

1. Особенности национальных законодательств, защищающих права работников.
2. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе.
3. Практика стимулирования труда в различных странах.

**Тема 6. Менеджмент в США.** (контролируемые компетенциями УК-5.2)

1. Экономико-географические особенности США.
2. Общие принципы и особенности управления в американской фирме.
3. Статус менеджера в американской деловой культуре.
4. Стимулирование труда в США.

**Тема 7. Модели экономического развития и роль государства в экономике европейских стран** (контролируемые компетенциями УК-5.2)

1. Теория хозяйственных порядков Вальтера Ойкена
2. Функция государства в современной экономике европейских стран
3. Основные модели экономики Европейских стран

**Тема 8. Деловые культуры и менеджмент в Европе** (контролируемые компетенциями УК-5.2).

1. Модель культуры Г. Хофстеде
2. Группировка стран Европы по культурным параметрам: страновые кластеры.
3. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру.
4. Типы организационной культуры: классификация Тромпенаарса.

**Тема 9. Концепция евроменеджмента** (контролируемые компетенциями УК-5.2).

1. Основные ценности европейской модели менеджмента.
2. Основные характеристики евроменеджмента
3. Критика концепции евроменеджмента.
3. Профиль евроменеджера.

**Тема 10. Немецкая модель менеджмента** (контролируемые компетенциями УК-5.2).

1. Общая характеристика экономики Германии.
2. Немецкая деловая культура и стиль менеджмента.
3. Модель менеджмента).

**Тема 11. Французская модель менеджмента** (контролируемые компетенциями УК-5).

1. Экономика Франции).
2. Французская деловая культура и стиль менеджмента.
3. Французская модель менеджмента

**Тема 12. Менеджмент в Великобритании** (контролируемые компетенциями УК-5.2)

1. Общая характеристика страны.
2. Английская деловая культура и стиль менеджмента.
3. Модель менеджмента.

**Тема 13. Шведская модель менеджмента** (контролируемые компетенциями УК-5.2).

1. Скандинавская модель экономики.
2. Экономико-географические особенности Швеции.
3. Деловая культура. Статус менеджера в шведской деловой культуре.
4. Общие принципы и особенности управления на шведской фирме.

**Тема 14. Японская модель менеджмента** (контролируемые компетенциями УК-5.2).

1. Экономическая модель Японии. Национальная специфика.

2. Информационные технологии в Японии.
3. Японская модель менеджмента. Экономическую ситуацию в Японии на рубеже XX-XXI вв. и кризис японской модели экономики и управления.

**Тема 15. Менеджмент Кореи** (контролируемые компетенциями УК-5.2).

1. Экономическая модель Кореи. Национальная специфика.
2. Корейская деловая культура и стиль менеджмента.
3. Корейская модель менеджмента (контролируемые компетенциями ПК-15 и ПК-16).

**Тема 16. Китайский менеджмент** (контролируемые компетенциями УК-5.2).

1. Общая характеристика экономики Китая.
2. Китайская деловая культура и стиль менеджмента.
3. Китайская модель менеджмента.

**Тема 17. Российский менеджмент** (контролируемые компетенциями УК-5.2).

1. Концепции формирования российского менеджмента.
4. Российская модель управления.
5. Особенности российской модели управления и возможности применения зарубежных технологий менеджмента.
6. Проблемы и задачи в российском менеджменте.

**5.1.2. Оценочные материалы для самостоятельной работы обучающегося ( типовые задачи) (контролируемые компетенциями УК-5.2):**

**Тема 1. Сравнительный менеджмент как научная дисциплина**

**Ситуационный анализ.** Задание: Ознакомьтесь со следующими примерами межкультурного взаимодействия и воздействия особенностей бизнес-культур на международный бизнес и менеджмент.

Прокомментируйте сложившуюся ситуацию и определите причины непонимания и разногласий. Обоснуйте свою точку зрения, используя методы анализа бизнес-культур и сравнительных исследований Г. Хофштеда, Ф. Тромпенаарса, Э. Холла, Д. МакГрегора и др.

**Ситуация 1 – Ассоциации.** В конце 70-х годов советская делегация, находившаяся в Индии с краткосрочным визитом, была приглашена в частный дом на ужин. Войдя в дом, советские гости увидели многочисленные свастики, развешанные хозяином под потолком. Руководитель делегации (ветеран Великой Отечественной войны) немедленно заявил протест. Причем сделал это в достаточно эмоциональной форме.

**Ситуация 2 – Семейные узы.** М-р Берд, экссотрудник американского госдепартамента, был нанят известной мультинациональной корпорацией в качестве представителя в Саудовской Аравии. Бывший американский дипломат был приглашен в дом м-ра Фауда для обсуждения его возможного участия в местном СП с упомянутой корпорацией. Они были представлены друг другу, и так как это была их первая встреча, разговор начался с неформальной беседы. Вопросы были обычные, например: «Как дела? Как долетели? Как семья? Как поживают ваши родители?» и т.д. М-р Берд, знакомый с принятыми формальностями приветствия и знакомства, на вопросы отвечал: «Спасибо, хорошо... Мой отец в порядке, но, к сожалению, стал хуже слышать... Я виделся с ним несколько месяцев назад, на Рождество, когда мы забирали его на пару дней из дома престарелых...»

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

**Ситуация 3 – Сразу к делу.** Данный инцидент был рассказан британским консультантом по управлению, работающим в Париже. Я присутствовал на первой встрече исполнительного директора американской консалтинговой компании, базирующейся в Нью-Йорке, с тремя партнерами из Парижской консалтинговой фирмы. Переговоры не пошли...

Не прошло и 15 минут заседания как американский коллега запросил данные о годовых доходах французской компании, и, не дожидаясь ответа, предложил французам произвести расчет предполагаемой доли рынка, т.к. его компания заинтересована в их сотрудничестве. ...Я

почувствовал что в офисе стало «холодно».

**Ситуация 4 – Обед по-японски.** «Почему никто не стал есть?» - этот вопрос читался в удивленных глазах американской деловой леди на приеме высокопоставленной делегации клиентов из Японии. «Я приложила такие огромные усилия для приготовления для них фуршета! Стол был сервирован лучшим фарфором и серебром. Я заказала лучший японский чай... Но никто даже не притронулся к еде!»

### **Тема 2. Культура в контексте сравнительного менеджмента.**

**Деловая ситуация 1** Как известно, в разных культурах различный смысл и значение их представителями придается одинаковым словам, вещам и действиям. Приведите показательные примеры применительно к различным культурам, выработать рекомендации по правильной интерпретации смысла и значения, адекватного данной деловой культуре.

**Деловая ситуация 2.** Описать известные вам по свидетельству иностранцев, проживающих в чужой бизнес-среде, ситуации, связанные с коллизией своих собственных и иных ценностных и этических ориентаций. Какие способы преодоления подобных коллизий можно порекомендовать?

7. Деловая ситуация №31 В Швейцарии на протяжении последнего десятилетия сформировалась значительная турецкая диаспора из числа эмигрантов-мусульман, в настоящее время насчитывающая свыше 400 тысяч человек. В связи с этим в стране наблюдается необычная тенденция – бурного роста строительства и воздвижения мечетей. Высота минаретов при этом зачастую превышает высоту крестов на католических соборах. Коренное население Швейцарии протестует против засилья «чужой религиозной веры». В результате на основе референдума было принято беспрецедентное решение «О запрете строительства мечетей», которое было, в свою очередь, опротестовано мусульманской общиной. Коренные жители Швейцарии обратились в Европейский суд. О каком глубинном конфликте с точки зрения сравнительного менеджмента свидетельствует данная ситуация? Какое, на ваш взгляд, решение примет Европейский суд в Страсбурге? Каковы ваши рекомендации по преодолению подобных коллизий.

### **Тема 3. Параметры национальных деловых культур**

**Ситуация.** Как известно, многообразие культурных различий привело исследователей к идее построения кластеров — совокупности стран (культур), обладающих схожими свойствами. Одну из таких классификаций предложили Ронен и Шенкар. Какие кластеры они выделили? Какие страны из рассмотренных авторами классификаций стран не вошли ни в один кластер? В чем противоречивость данной классификации?

**Тема 4. Межкультурные коммуникации. Деловая ситуация 1.** В Швейцарии на протяжении последнего десятилетия сформировалась значительная турецкая диаспора из числа эмигрантов-мусульман, в настоящее время насчитывающая свыше 400 тысяч человек. В связи с этим в стране наблюдается необычная тенденция – бурного роста строительства и воздвижения мечетей. Высота минаретов при этом зачастую превышает высоту крестов на католических соборах. Коренное население Швейцарии протестует против засилья «чужой религиозной веры». В результате на основе референдума было принято беспрецедентное решение «О запрете строительства мечетей», которое было, в свою очередь, опротестовано мусульманской общиной. Коренные жители Швейцарии обратились в Европейский суд. О каком глубинном конфликте с точки зрения сравнительного менеджмента свидетельствует данная ситуация? Какое, на ваш взгляд, решение примет Европейский суд в Страсбурге? Каковы ваши рекомендации по преодолению подобных коллизий?

### **Тема 6. Менеджмент в США.**

**Ситуация - Со своим уставом в чужой монастырь**

Американский руководитель высшего звена направился в Лондон, чтобы управлять британским офисом компании. Хотя первые несколько недель были относительно бедны событиями, одно обстоятельство беспокоило этого руководителя. Оно заключалось в том, что посетителей никогда не направляли прямо к нему в кабинет. Посетитель сначала разговаривал с дежурной в приемной, затем с секретарем, потом с менеджером, а затем офис-менеджер сопровождал его на встречу с американцем. Последнего раздражала такая практика, которую он считал пустой тратой времени. Когда же он наконец поговорил со своими британскими сотрудниками и настоятельно попросил

поступать менее формально, прямо направляя посетителей к нему в кабинет, сотрудники были огорчены.

**Тема 7. Модели экономического развития и роль государства в экономике европейских стран.**

**Деловая ситуация 1.** Описать 8 подсистем формирования национальной деловой культуры по Харрису и Морану применительно к одной зарубежной стране по выбору и определить, каким образом каждая из них влияет на практику менеджмента в данной стране.

**8. Деловая ситуация 2** Необходимо проанализировать вид встречной торговли и выполнить задания: 1. Нарисуйте схему осуществления данной операции. 2. Укажите цели, которые преследуют участники сделки (причины осуществления сделки). 3. Определите положительные и отрицательные стороны осуществления для каждой из сторон сделки. Вид встречной торговли – толлинг. Исходные данные: Российская фирма «Тюменьнефть» передает давальческое сырье– (нефть) на переработку. Белорусская сторона (предприятие «Нафтан») получает сырую– нефть, перерабатывает ее и возвращает нефтепродукты (бензин, керосин, дизельное топливо). Оплата за переработку взимается сырой нефтью.

**9. Деловая ситуация 3.** Необходимо проанализировать вид встречной торговли и выполнить задания: 1. Нарисуйте схему осуществления данной операции. 2. Укажите цели, которые преследуют участники сделки (причины осуществления сделки). 3. Определите положительные и отрицательные стороны осуществления для каждой из сторон сделки. Вид встречной торговли – бартер. Исходные данные: Российская фирма экспортирует калийные удобрения.– Польская сторона передает сахар-сырец в обмен на удобрение.– Расчет количества товара определяется по ценам ЕС, действующим– на дату подписания контракта. Транспортные и прочие расходы каждая сторона осуществляет за– свой счет.

**10. Деловая ситуация 4.** Необходимо проанализировать вид встречной торговли и выполнить задания: 1. Нарисуйте схему осуществления данной операции. 2. Укажите цели, которые преследуют участники сделки (причины осуществления сделки). 3. Определите положительные и отрицательные стороны осуществления для каждой из сторон сделки. Вид встречной торговли – офсетная сделка. Исходные данные: Отечественное предприятие экспортирует сложные современные– опτικο-механические приборы в Китай.

**Тема 9. Концепция евроменеджмента**

**Деловая ситуация.** Проанализируйте приведенную ниже практическую ситуацию. Господин Морита работает на фирме «Митцубиси» в исследовательском отделе. Он недавно женился и очень хочет в этом году взять недельный отпуск и улететь со своей молодой женой в Европу. Поэтому он направляется к господину Китао и рассказывает ему о своих планах. Господин Китао в течение ближайших дней встретится с их общим шефом и как-бы между прочим расскажет ему о задумке своего коллеги. Затем господин Китао сообщит господину Морита о реакции начальника. Если она будет положительной, то господин Морита непосредственно обратится к шефу и попросит его о недельном отпуске. Если же господин Китао почувствует, что шеф не согласен с желанием Морита получить отпуск, то последний воздержится от похода к господину Танака. Таким образом, Морита избежит неприятной ситуации, при которой ему будет отказано напрямую. Немецкий сотрудник ведет себя иначе. В рамках программы обмена, организованной Европейским Сообществом, в исследовательском отделе фирмы «Митсубиси» работает господин Мюллер. Он идет к своему начальнику, господину Танака, с просьбой разрешить слетать во время Пасхи на неделю в Германию. Хотя он формулирует свою просьбу очень вежливо, господин Танака реагирует двойственно и, кажется, даже начинает вслух размышлять, каким образом он восполнит образовавшуюся брешь. Господин Мюллер подключается к рассуждениям шефа и со своей стороны предлагает решение проблемы. Одновременно он не устает повторять, как важно для него было бы провести эти праздничные дни в кругу семьи в Германии. Тем самым он хочет обратить внимание на тот факт, что он не стал бы высказывать эту просьбу, если бы этот отпуск был бы для него несущественен. Спустя краткий отрезок времени господин Танака внезапно уходит из комнаты, не закончив разговор: кажется, что

он должен заняться каким-то важным делом. Господин Мюллер был затем удивлен тем, как стали относиться к нему коллеги, и не понимает причины возникшего отчуждения.

**Вопросы для обсуждения** Объясните, чем руководствовались сотрудники, японец и немец, в выборе тактики поведения. Какую из тактик поведения выработали бы вы? Обоснуйте свое решение.

#### **Тема 10. Немецкая модель менеджмента.**

**Ситуация** .Отечественная туристическая компания приобретает у немецкой фирмы в лизинг туристический автобус для международных перевозок туристов. Определите: а) основные особенности (отличия) операций, если туристический автобус берется на условиях: оперативного, финансового, полного, чистого лизинга; б) факторы, которые могли стать определяющими для туристической компании при выборе лизинга, как варианта приобретения автобуса; в) схему взаимодействия сторон при совершении данной лизинговой сделки; г) порядок расчета лизинговых платежей при финансовом и оперативном лизинге

#### **Тема 11. Французская модель менеджмента.**

**Ситуация – Внимание к деталям.** По окончании института Юрий Смирнов решил устроиться на работу в московское отделение франкоголландской консультационной фирмы. На собеседовании (беседа была на английском языке) между представителем компании (Пр) и Юрием (Ю) состоялся следующий диалог.

Пр: Какой университет Вы закончили и когда? Ю: Я закончил правовой факультет МГИМО. Пр (просматривая папку с документами): Да, я вижу копию Вашего диплома. А где вкладыш в Ваш диплом?

Ю: Я не думал, что он понадобится. Вы знаете, что МГИМО считается одним из самых престижных учебных заведений нашей страны.

Пр: Я это знаю. Но не могли бы Вы принести Ваш вкладыш?

Выйдя из комнаты, где проводилось собеседование, Юрий подумал: «Интересно, из какой страны этот зануда. По акценту и виду не очень ясно. Голландец или француз?»

#### **Тема 13. Шведская модель менеджмента.**

**Ситуация** - «Несоответствующая» преданность делу шведских менеджеров Швеция придерживается политики, которая позволяет родителям по собственному усмотрению выбирать, отец или мать будут брать декретный отпуск. Когда эта политика была еще внове, управляющий директор Шведской почтовой службы вызвал большой шум, объявив, что намерен уйти в декретный отпуск на несколько месяцев, чтобы сидеть дома со своим только что родившимся ребенком. Он объяснил журналистам, что менеджеры не отличаются от других работников: как и другие работающие люди, менеджеры также хотят сбалансированности работы и семейной жизни и нуждаются в ней. Еще он сказал, что считает, что организация, которая не может функционировать некоторый период без своего управляющего директора, не имеет права на существование.

#### **Тема 14. Японская модель менеджмента.**

**Ситуация – Выполнить в срок.** Фирма по изучению международных рынков из Токио провела исследование возможностей рынка транспортных услуг для Туристической ассоциации Тихоокеанского региона (ТАТР), в которую входят национальные туристические агентства из разных стран Тихоокеанского региона. Хотя исследование проводилось с использованием стандартного вопросника, каждой стране было разрешено добавить несколько своих собственных открытых вопросов. Все страны ответили безотлагательно. Из десяти стран, где проводился опрос, самым первым прислало свои вопросы Министерство торговли США. Все письма и телексы, поступающие из Соединенных Штатов, были с указанием имени и адреса отправителя. Вскоре после завершения исследования для ТАТР компания получила контракт на подобную же работу для Ассоциации стран Юго-Восточной Азии (АСЕАН). Поскольку их содержание было одинаковым, исследователи провели обследование для АСЕАН по той же схеме, что и для ТАТР.

Они предложили прислать открытые вопросы национальным туристическим агентствам Таиланда, Филиппин, Сингапура, Малайзии и Индонезии.

Поскольку сбор вопросов для ТАТР они завершили чуть больше, чем за месяц, компания посчитала, что для стран, входящих в АСЕАН, шести недель будет более чем достаточно. Как они ошибались! Странам из АСЕАН потребовалось значительно больше времени, чем странам, входящим в ТАТР. Пришлось посылать много телексов из Филиппин в Токио и обратно, прежде чем был получен окончательный ответ. Более того, телексы, приходившие из Филиппин, все время подписывались разными отправителями.

**Ситуация2.** Проанализируйте приведенную ниже практическую ситуацию: Знаменитый японский писатель Акутагава Рюноске описывает в своем рассказе следующий случай. Дайте оценку поведению матери и объясните с точки зрения культуры Японии, почему оба героя рассказа проявляли свои чувства таким образом.

Профессора университета посетила с визитом мать одного из его студентов. Уже довольно долго этот студент лежит в больнице с перитонитом. Профессор навещает его время от времени, однако не знает, как он себя чувствует в последние дни. Профессор сидит с гостьей в комнате своего дома. Оба пьют чай, при этом посетительница излучает спокойную приветливость и удовлетворенность. Она хвалит дом профессора, разговор плавно идет дальше, спокойно переходя от одной темы к другой. В какой-то момент профессор спрашивает женщину о последних новостях из больницы. В то время как профессор подносит чашку с чаем ко рту, чтобы сделать глоток, гостья рассказывает ему не изменившимся тоном, что ее сын на днях умер. Профессор поражен этим известием, однако не показывает своих чувств. Он допивает чай до

конца и говорит: «Ах, так...», и оба продолжают беседовать в доброжелательном духе дальше. Женщина благодарит профессора за внимание, высказанное ее сыну. К концу разговора что-то падает на пол, и профессор хочет поднять упавший предмет. При этом он видит, что женщина до тех пор абсолютно не заметно для него с силой комка

ла и сжималаносовой платок под столом. Он осознает, что, несмотря на смех, внутри она рыдает. Немного спустя, женщина, улыбаясь, прощается с профессором, который в задумчивости провожает ее до выхода.

### ***Тема 15.Менеджмент Кореи.***

**Ситуация.**16 мая 1961 года в Южной Корее произошёл государственный переворот, известный как «Военная революция 16 мая». Эти события положили конец недолговечной парламентской Второй республике, которая была установлена в результате Апрельской революции, свергнувшей авторитарный режим Ли Сын Мана всего годом ранее. В результате военного путча к власти пришел Верховный совет национального обновления во главе с генералом Пак Чон Хи. В 1963 г. Пак Чон Хи стал гражданским президентом и занимал этот пост до 1979 г., когда был убит в результате очередного путча. Пак Чон Хи заложил основы нынешней развитой экономики Южной Кореи, он же жестоко подавлял оппозицию и направил своих солдат на помощь США во Вьетнам.

В конце сороковых годов Корея была настолько бедна, что большинство корейцев ели кору деревьев, чтобы не умереть с голоду. Сеул лежал в руинах. Ещё в 1961 году ВВП на душу населения составлял около 93 долларов, количество риса измеряли не килограммами, а числом рисинок. Но уже к 1980-м годам страна стала одним из основных конкурентов США и Японии в производстве автомобилей, стали, телевизоров, видеомагнитофонов, компьютеров и полупроводников. К концу 70-х годов ВВП на одного человека в Южной Корее уже составлял порядка 6 тысяч долларов.

Поворотным моментом в истории Южной Кореи можно считать 16 мая 1961 года, когда в результате политического хаоса и последующего переворота (не без помощи США) к власти пришёл сильный политик и «классический тиран» – Пак Чон Хи.

*В чем заключается корейское экономическое чудо?*

## **Тема 16. Китайский менеджмент**

### **Ситуация 1 - Ужин в честь китайской делегации**

Один из ведущих канадских банков пригласил китайскую делегацию на ужин. Канадский хозяин решил разделить свои обязанности по приему гостей со своим молодым коллегой. Ужин не удался. И китайцы, и канадцы чувствовали себя несколько неловко во время всей трапезы. За ужином не было произнесено ни приветственных речей, ни тостов за всеобщее доброе здоровье. В конце ужина китайские представители встали, поблагодарили работников банка, объявили, что возвращаются в отель, и ушли, чувствуя себя ущемленными.

Канадцы также были расстроены. Они сочли уход китайцев слишком внезапным, хотя и не понимали, что сделали неправильно. Несмотря на то что меню было тщательно продуманно (были исключены блюда из мяса и молочных продуктов), был очень хорошо организован перевод и организация ужина даже выходила за рамки обычной для Канады любезности, канадские представители понимали, что что-то было сделано неправильно: они беспокоились и до некоторой степени были задеты отсутствием психологического контакта с китайцами.

**Ситуация 2.** ООО «Меркит» (Республика Алтай), занимающаяся производством пантовой продукции (панты – неокостеневшие рога молодых оленей) планирует выйти на рынки соседних государств (Казахстан, Китай). Составьте развернутый план экономического, правового, политического, маркетингового и культурного анализа внешней среды.

## **Тема 17. Российский менеджмент.**

**Ситуация 1.** Решите, как бы вы поступили в каждой из ситуаций и почему.

Отметьте, какую информацию вы бы использовали, чтобы разобраться в вопросе, какие бы рассматривали альтернативы и какие критерии вы бы учитывали при принятии решения и составлении плана его реализации. Насколько ваши критерии обусловлены культурой? При каких условиях вы были бы готовы изменить свою точку зрения и решение?

2. Выработайте решение, предпочтительное для культуры, сильно отличающейся от вашей.

Иными словами, выработайте противоположное решение, основанное на предположениях, не свойственных вашей культуре.

3. Наконец, выработайте такое решение и план его реализации, которые могли бы принять и поддержать как вы, так и представитель «контрастной» культуры.

### **Ситуация 1 - Торговый представитель на Ближнем Востоке**

Вы - торговый представитель строительной компании на Ближнем Востоке. Ваша компания подала заявку на реализацию важного проекта, который она очень хочет получить. Вчера родственник министра, принимающего решение по заключению контракта, намекнул, что тот мог бы помочь. Вы вполне разумно считаете, что с такой помощью шансы на получение контракта возрастут. За свое содействие министр просит 20 тысяч долларов. Вам придется заплатить эту сумму в дополнение к обычному гонорару вашего агента. Если вы не заплатите эти деньги министру, то уверены, что он обратится к вашему конкуренту (который уже выиграл последние три контракта) и они наверняка заплатят (и, вероятно, получают и этот контракт). У вашей компании пока нет кодекса поведения, хотя некоторое время назад был создан комитет для его рассмотрения. Правительство вашей страны не так давно подписало Акт о ведении бизнеса. Соответствующий параграф несколько расплывчат, но подразумевает, что выплата такого рода, возможно, будет нарушением Акта. Ваш непосредственный начальник и его босс не желают участвовать в принятии решения. Решение должны принять вы.

### **Ситуация 2 - Вредные материалы в Западной Африке**

Год назад вы стали вице-президентом по международным делам мультинациональной компании, которая производит и продает химикаты. Министр сельского хозяйства небольшой развивающейся страны в Западной Африке на следующие пять лет заказал серию крупных поставок специального пестицида, который производит только ваша компания. Министр считает, что этот химикат - единственный, который может спасти урожай от нового заражения паразитами, грозящего ему уничтожением. Однако вы знаете, что есть еще один пестицид, который, вероятно, столь же эффективен; он производится в другой стране и его применение никогда не было

разрешено в вашей собственной стране. Ваш пестицид очень токсичен. После многолетних дебатов ваше правительство недавно подписало закон, запрещающий его использование в вашей стране. Есть доказательства того, что опасное для здоровья количество этого химиката легко попадает в организм человека с овощами, на которых он оседает, с мясом животных, которые поедают эти овощи, и с водой. После тщательных раздумий вы сказали об этом министру. Он все же продолжает настаивать на применении этого химиката, аргументируя свою настойчивость тем, что химикат абсолютно необходим и что им будут пользоваться «интеллигентно». Вы совершенно уверены, что спустя десять лет это приведет к разрушению здоровья некоторой части народа его страны.

Президент и первый вице-президент вашей компании уверены, что заказ надо выполнить. Они подвергают сомнению позицию вашего правительства и очень озабочены сбытом уже произведенного количества пестицида и серьезными финансовыми проблемами компании, к которым приведет его запрещение. Однако они ясно дали понять, что решение остается за вами.

Примечание. У вашей компании есть кодекс поведения, и ваше правительство подписало Акт о ведении бизнеса, но ни тот, ни другой документ не касаются опасных материалов.

### **5.1.3. Оценочные материалы для выполнения рефератов и докладов( контролируемые компетенциями УК-5.2 ):**

#### **5.1.4.Примерные темы рефератов и докладов по дисциплине «Сравнительный менеджмент»**

1. Особенности феномена «культура»
2. Влияние культуры на национальные модели менеджмента .
3. Подход Д.Рокича к изучению феномена культуры
4. Особенности низкоконтекстных культур
5. Специфика высококонтекстных культур
6. Классификация культур по Р.Льюису
7. Классификация деловых культур по типу обработки информации
8. Этапы исследований Г.Хофстеде, их результаты.
9. Измерение культуры Ф.Тромпенаарсом.
10. Понятие «кластер». Кластеризация культур
11. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте
12. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе
13. Коммуникация в системе сравнительного менеджмента
14. Межкультурная коммуникация
15. Способы преодоления языковых барьеров в сравнительном менеджменте.
16. Роль невербальной коммуникации в деятельности МНК.
17. Способы управления кросс-культурной коммуникацией.
18. Улучшение системы обратных связей в МНК
19. Модель американского менеджмента, ее специфика
20. Возможности использования некоторых особенностей американской модели менеджмента в других странах
21. Модель европейского менеджмента
22. Критика концепции евроменеджмента
23. Профиль евроменеджера
24. Немецкая модель менеджмента, ее специфика
25. Сопоставление немецкой модели менеджмента с другими европейскими моделями менеджмента
- 25 Французская модель менеджмента
26. Стилль лидерства во французском менеджменте
27. Модель менеджмента в Великобритании, ее особенности
- 28.Российская модель менеджмента

- 29.Шведская модель менеджмента
- 30.Шведская модель менеджмента и международная практика
31. Японская модель менеджмента, ее характерные черты
- 32.Управление в зарубежных подразделениях японских МНК, столкновение национальных деловых
- 33.Специфика корейской модели менеджмента
- 34.Особенности китайской модели менеджмента
- 35.Значение сравнительного менеджмента для развития мировой экономики

### ***Методические рекомендации по написанию реферата***

В соответствии с Положением о рабочей программе дисциплины (модуля) по образовательным программам высшего образования в КБГУ, принятого УМС КБГУ 01 июня 2018 г. (протокол № 8) и утвержденного проректором по УР (<https://kbsu.ru/wp-content/uploads/2018/12/rpd01.pdf>), *реферат* – доклад на определенную тему, включающий обзор соответствующих литературных и других источников; краткое изложение содержания научной работы, книги (или ее части), статьи с основными фактическими сведениями и выводами. Реферат является творческой исследовательской работой, основанной, прежде всего, на изучении значительного количества научной и иной литературы по теме исследования, выбранной с учетом предлагаемого перечня.

Реферат подготавливается и оформляется с учетом требований ГОСТ 7.32 -2001.

#### ***Требования к структуре и содержанию реферата***

Реферат, как правило, должен содержать следующие структурные элементы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- текст реферата (основная часть);
- заключение;
- список использованных источников (список литературы);
- приложения (при необходимости).

Титульный лист является первой страницей реферата и заполняется по строго определенным правилам. В верхнем поле указывается полное наименование учебного заведения. В среднем поле дается заглавие реферата, которое проводится без слова «тема» и в кавычки не заключается. Далее, ближе к правому краю титульного листа, указываются фамилия, инициалы, написавшего реферат, а также его направление подготовки. Немного ниже указываются фамилия и инициалы преподавателя - руководителя работы. В нижнем поле указывается город и год написания реферата (без слова «год»).

Содержание – перечень основных частей работы с указанием листов (страниц), на которых их помещают. Содержание должно отражать все материалы, представляемые к защите работы. Слово «Содержание» записывают в виде заголовка, симметрично тексту, с прописной буквы, без номера раздела. В содержании приводятся наименования структурных частей реферата, глав и параграфов его основной части с указанием номера страницы, с которой начинается соответствующая часть, глава, параграф.

Содержание реферата следует согласовать с преподавателем.

Во введении необходимо обозначить обоснование выбора темы, ее актуальность, объект и предмет, цель и задачи исследования, описываются объект и предмет исследования, информационная база исследования и структура работы. Заголовок «Введение» записывают симметрично тексту с прописной буквы.

В тексте реферата (основной части) излагается сущность проблемы и объективные научные сведения по теме реферата, дается критический обзор источников, собственные версии, сведения, оценки. Содержание основной части должно точно соответствовать теме реферата и полностью ее

раскрывать. Главы и параграфы реферата должны раскрывать описание решения поставленных во введении задач. Поэтому заголовки глав и параграфов, как правило, должны соответствовать по своей сути формулировкам задач реферата. Заголовка «Основная часть» в содержании реферата быть не должно. Текст реферата должен содержать адресные ссылки на научные работы, оформленные в соответствии с требованиями ГОСТ. Также обязательным является наличие в основной части реферата ссылок на использованные источники. Изложение необходимо вести от третьего лица («Автор полагает...») либо использовать безличные конструкции и неопределенно-личные предложения («На втором этапе исследуются следующие подходы...», «Проведенное исследование позволило доказать...» и т.п.).

Заключение должно содержать краткие выводы по результатам выполненной работы, оценку полноты решения поставленных задач, разработку рекомендаций по использованию результатов исследования.

Список литературы должен оформляться в соответствии с общепринятыми библиографическими требованиями и включать только использованные студентом публикации. Количество источников в списке определяется студентом самостоятельно. Для реферата их рекомендуемое количество от 5 до 10. Сведения об источниках приводятся в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1. ГОСТ 7.80. ГОСТ 7.82. 5.10.2. Список использованных источников должен включать библиографические записи на документы, ссылки на которые оформляют арабскими цифрами в квадратных скобках.

#### *Требования по оформлению реферата*

1. Печатная форма – документ должен быть создан на компьютере, в программе Microsoft Word.

2. Объем реферата – не менее 10 и не более 20 страниц машинописного текста (без учета титульного листа, содержания, списка использованных источников и приложений). Распечатка производится на одной стороне листа. Формат стандартный – А4.

3. Поля страницы: левое – 30 мм, правое, верхнее, нижнее – по 20 мм.

4. Выравнивание текста – по ширине. Красная строка оформляется на одном уровне на всех страницах реферата. Отступ красной строки равен 1 см.

5. Шрифт основного текста – Times New Roman. Размер – 14 п. Цвет – черный. Интервал между строками – полуторный.

6. Названия глав и параграфов не выделяют жирным шрифтом. Точка в конце названия главы или параграфа не ставится. Заголовок не подчеркивается. Каждая глава реферата начинается с новой страницы. Если реферат написан без выделения глав, только по параграфам, то параграфы следуют по тексту друг за другом (каждый параграф реферата не начинается с новой страницы).

7. Между названием главы, параграфа и основным текстом необходим интервал в 1 пункт.

8. Нумерация страниц начинается с титульного листа, но сам титульный лист и содержание не нумеруются. Используются арабские цифры. Страницы нумеруются в нижнем правом углу без точек. Нумерация начинается с введения (3 страница).

9. Примечания располагают на той же странице, где сделана сноска. Цитаты заключаются в скобки. Авторская пунктуация и грамматика сохраняется.

10. Главы нумеруются римскими цифрами (Глава I, Глава II), параграфы – арабскими (1.1, 1.2). Если реферат написан не по главам, а по параграфам, то параграфы нумеруются арабскими цифрами (1, 2, 3, 4) и в реферате должно быть не менее четырех параграфов.

11. Реферат должен быть иллюстрирован таблицами, рисунками, схемами, которые следует располагать по тексту. Рисунки должны располагаться непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице. На все рисунки в тексте должны быть ссылки. Рисунки нумеруются арабскими цифрами, при этом нумерация сквозная. Подпись к рисунку располагается под ним посередине строки. Слово «Рисунок» пишется полностью и приводится название рисунка (например, Рисунок 2. Виды аудита). Точка в конце названия не ставится.

12. На все таблицы в тексте должны быть ссылки. Таблица должна располагаться непосредственно после текста, в котором она упоминается впервые, или на следующей странице. Все таблицы нумеруются арабскими цифрами, при этом нумерация сквозная. Слово «Таблица» пишется полностью. Наличие у таблицы собственного названия обязательно. Название таблицы следует помещать над таблицей слева в одну строку с ее номером через тире (например: Таблица 3 – Классификация видов аудита). Точка в конце названия не ставится. Перенос таблиц на следующую страницу не допускается. Если таблица на несколько страниц, то ее следует вынести в приложение реферата. Заголовки столбцов и строк таблицы следует писать с прописной буквы в единственном числе, а подзаголовки столбцов – со строчной буквы, если они составляют одно предложение с заголовком, или с прописной буквы, если они имеют самостоятельное значение. В конце заголовков и подзаголовков столбцов и строк точки не ставят.

13. Список использованных источников должен формироваться в алфавитном порядке по фамилии авторов. Все источники нумеруются и располагаются в определенном порядке:

- законы;
- постановления Правительства;
- другая нормативная документация;
- статистические данные;
- научные материалы;
- газеты и журналы;
- учебники;
- электронные ресурсы.

Включенная в список литература нумеруется сплошным порядком от первого до последнего названия. По каждому литературному источнику указывается: автор (или группа авторов), полное название книги или статьи, место и наименование издательства (для книг и брошюр), год издания; для журнальных статей указывается наименование журнала, год выпуска и номер. По сборникам трудов (статей) указывается автор статьи, ее название и далее название книги (сборника) и ее выходные данные. Ссылки на интернет-ресурсы в реферате правильно оформлять в соответствии с указаниями ГОСТ 7.82. Рекомендуется использовать при подготовке реферата не менее 5 источников.

14. В приложения рекомендуется включать материалы иллюстративного и вспомогательного характера. В приложения могут быть помещены: 1) таблицы и иллюстрации большого формата; 2) дополнительные расчеты. На все приложения в тексте работы должны быть даны ссылки. Приложения располагают в работе и обозначают в порядке ссылок на них в тексте. Приложения нумеруются (1,2,3....). Слово «приложение» выделяется курсивом (например: «*Приложение 1*»). Каждое приложение в работе следует начинать с нового листа (страницы) с указанием наверху справа страницы слова «*Приложение*» и его обозначения. Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично тексту с прописной буквы отдельной строкой.

15. К каждому реферату должна быть приложена презентация.

16. Рефераты защищаются на практических (семинарских) занятиях.

17. Уровень оригинальности текста – не менее 50%.

#### ***Критерии оценивания при защите реферата***

Баллы (оценка)	Критерии оценивания
6-7 баллов («отлично»)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы работы;</li> <li>– логичность и последовательность в изложении материала в работе;</li> <li>– качество работы с зарубежными и отечественными источниками информации, Интернет-ресурсами (актуальность источников, достаточность использованных источников для раскрытия темы работы);</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– правильность оформления работы (соответствие стандарту в представлении текста, ссылок, цитат, таблиц, графического материала и т.д.);</li> <li>– способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса, обоснованность выводов в работе;</li> <li>– работа представлена в срок;</li> <li>– способность к публичной коммуникации, получены обоснованные ответы на дополнительные вопросы аудитории и преподавателя при защите работы</li> </ul>
4-5 баллов («хорошо»)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– соответствие содержания заявленной теме, незначительные отступления в тексте от темы работы;</li> <li>– незначительные нарушения в логичности и последовательности изложения материала в работе;</li> <li>– в целом достаточность и актуальность использованных зарубежных и отечественных источников информации, Интернет-ресурсов для раскрытия темы реферата;</li> <li>– выполнены основные требования к оформлению работы (незначительные неточности и отступления от стандарта в представлении текста, ссылок, цитат, таблиц, графического материала и т.д.);</li> <li>– достаточный уровень проявленной способности к анализу и обобщению информационного материала, достаточная степень полноты обзора состояния вопроса и обоснованности выводов в работе;</li> <li>– работа представлена в срок, но с некоторыми недоработками;</li> <li>– неполные ответы (незначительные ошибки) на дополнительные вопросы аудитории и преподавателя при защите работы</li> </ul>
2-3 балла («удовлетворительно»)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– имеются существенные отступления содержания от заявленной темы, значительные отступления в тексте от темы работы;</li> <li>– значительные нарушения в логичности и последовательности изложения материала в работе;</li> <li>– в целом недостаточность, неполная актуальность использованных зарубежных и отечественных источников информации, Интернет-ресурсов для раскрытия темы реферата;</li> <li>– не выполнены основные требования к оформлению работы (значительные неточности и отступления от стандарта в представлении текста, ссылок, цитат, таблиц, графического материала и т.д.);</li> <li>– недостаточный уровень проявленной способности к анализу и обобщению информационного материала, тема освещена частично, отсутствуют выводы в работе;</li> <li>– работа представлена со значительным опозданием (более 1 недели), отсутствуют отдельные фрагменты работы;</li> <li>– неполные ответы со значительными ошибками на дополнительные вопросы аудитории и преподавателя при защите работы</li> </ul>
0-1 балл («неудовлетворительно»)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– тема работы не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание ее содержания;</li> <li>– поставленные задачи не выполнены или выполнены их отдельные несущественные части;</li> <li>– работа не представлена</li> </ul>

**5.1.5. Оценочные материалы для выполнения эссе по дисциплине (контролируемые компетенциями УК-5.2):**

**Эссе** представляет собой доклад на определенную тему, включающий обзор соответствующих литературных и других источников или краткое изложение книги, статьи, исследования, а также доклад с таким изложением.

Написание и защита эссе на аудиторном занятии используется в дисциплине в целях приобретения обучающимся необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме страховой деятельности, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п.

С помощью эссе обучающийся глубже постигает наиболее сложные проблемы данной дисциплины, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

***Примерные темы эссе:***

1. Вызовы, стоящие перед менеджментом в начале 21 века
2. Менеджмент: искусство и наука
3. Почему некоторые говорят о —конце менеджмента и что это значит?
4. Глобальный экономический кризис и требования к менеджменту
5. Почему менеджмент – это профессия
6. Каким должен быть современный менеджер
7. Ответственность менеджера
8. Подготовка профессиональных менеджеров: как это делается в России
9. Подготовка профессиональных менеджеров: как это делается в Германии
10. Подготовка профессиональных менеджеров: как это делается в США
11. Подготовка профессиональных менеджеров: как это делается в Японии
12. Подготовка профессиональных менеджеров: как это делается во Франции
13. Парадоксы современного менеджмента
14. Управление человеческими ресурсами как сфера профессиональной
15. Управление финансами как сфера профессиональной деятельности
16. Управление информационными ресурсами как сфера профессиональной деятельности
17. Стратегический менеджмент как сфера профессиональной деятельности
18. Корпоративное управление как сфера профессиональной деятельности
19. Управление проектами как сфера профессиональной деятельности
20. Профессиональные ассоциации менеджеров: Россия
21. Профессиональные ассоциации менеджеров: Европа
22. Профессиональные ассоциации менеджеров: США
23. Управление человеческими ресурсами и —управление персоналом
24. Особенности менеджмента в России
25. Особенности менеджмента в Китае
26. Особенности менеджмента в Японии
27. Особенности менеджмента в США
28. Особенности менеджмента в Германии
29. Гуру менеджмента: А.Файоль
30. Гуру менеджмента: П.Друкер
31. Гуру менеджмента: Ф.Тейлор
32. Гуру менеджмента: Г.Форд
33. Гуру менеджмента: Э.Деминг
34. Гуру менеджмента: академик В.М.Глушков
35. Успешный менеджмент в России: история компании
36. Ведущие научные и учебные центры в области менеджмента: Россия

37. Ведущие научные и учебные центры в области менеджмента: США
38. Ведущие научные и учебные центры в области менеджмента: Европа
39. Профессиональные стандарты в менеджменте
40. Экономика и менеджмент: что общего и в чем разница?
41. Современные информационные технологии и менеджмент
42. Проблема оценки качества менеджмента
43. Лидеры и менеджеры

### **Требования к эссе:**

Подготовка и публичная защита эссе способствует формированию правовой культуры у будущего бакалавра, закреплению у него знаний, развитию умения самостоятельно анализировать многообразные общественно-политические явления современности, вести полемику.

*Введение эссе* необходимо для обоснования актуальности темы и предполагаемого метода рассуждения. *Основная часть эссе* содержит рассуждения по теме, то есть раскрытие темы, ответ на поставленные вопросы, аргументы, примеры и так далее. Все существенное содержание работы должно быть изложено в основной части. *Заключение эссе* должно содержать выводы и рекомендации по выбранной теме исследования. Эссе должно отвечать требованиям читабельности, последовательности и логичности.

Общий объем эссе 5-7 листов (шрифт 14 Times New Roman, 1,5 интервал). Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20мм. Абзацный отступ – 1,25; Рисунки должны создаваться в циклических редакторах или как рисунок Microsoft Word (сгруппированный). Таблицы выполнять табличными ячейками Microsoft Word. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль

Обязательно наличие: содержания (структура работы с указанием разделов и их начальных номеров страниц), введения (актуальность темы, цель, задачи), основных разделов реферата, заключения (в кратком, резюмированном виде основные положения работы), списка литературы с указанием конкретных источников, включая ссылки на Интернет-ресурсы.

В тексте ссылка на источник делается путем указания (в квадратных скобках) порядкового номера цитируемой литературы и через запятую – цитируемых страниц. **Уровень оригинальности текста – 50%**

### **Критерии оценки эссе**

Баллы (оценка)	Критерии оценивания
«отлично» (___5 баллов)	ставится, если обучающийся проявил инициативу, творческий подход, способность к выполнению сложных заданий, организационные способности. Отмечается способность к публичной коммуникации. Документация представлена в срок. Полностью оформлена в соответствии с требованиями
«хорошо» (___4___ балла)	обучающийся достаточно полно, но без инициативы и творческих находок выполнил возложенные на него задачи. Документация представлена достаточно полно и в срок, но с некоторыми недоработками
«удовлетворительно» (___3___ балла)	обучающийся выполнил большую часть возложенной на него работы. Допущены существенные отступления. Документация сдана со значительным опозданием (более недели). Отсутствуют отдельные фрагменты.
«неудовлетворительно» (менее _1 балла)	обучающийся не выполнил свои задачи или выполнил лишь отдельные несущественные поручения. Документация не сдана.

**5.2.1. Оценочные материалы по коллоквиуму: (контролируемые компетенциями УК-5.2):**  
**Типовые Варианты вопросов по коллоквиуму**

**Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков**

***Вопросы для коллоквиума (1точка):***

1. Предмет, цели и задачи сравнительного менеджмента
2. Этапы развития международного бизнеса
3. Подходы в сравнительном менеджменте
4. Методы сравнительного менеджмента
5. Понятие и функции культуры
6. Национальная культура как источник норм и ценностей в организации
7. Теории культуры. Подходы к культуре
8. Теория внутреннего содержания личности
9. Понятие «национальная деловая культура», Классификации культур
10. Классификация культур по Р. Льюису.
11. Теория Г. Хофстеде.
12. Измерение культуры Ф. Тромпенаарсом
13. Кластеризация, конвергенция и дивергенция культур
15. Формальная и неформальная коммуникация
16. Барьеры в межкультурных коммуникациях
17. Управление межкультурной коммуникацией
18. Важнейшая составляющая мотивации, с точки зрения сравнительного
19. Менеджмента
20. Особенности национальных законодательств, защищающих права работников.
21. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе.
22. Практика стимулирования труда в различных странах

***Вопросы для коллоквиума (2точка):***

23. Экономико-географические особенности США
24. Общие принципы и особенности управления в американской фирме
25. Статус менеджера в американской деловой культуре
27. Теория хозяйственных порядков Вальтера Ойкена
28. Функция государства в современной экономике европейских стран
29. Основные модели экономики Европейских стран.
30. Модель культуры Г. Хофстеде
31. Группировка стран Европы по культурным параметрам: страновые кластеры.
32. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру.
33. Типы организационной культуры: классификация Тромпенаарса.
34. Основные ценности европейской модели менеджмента
35. Основные характеристики евроменеджмента
37. Профиль евроменеджера
38. Общая характеристика экономики Германии
39. Немецкая деловая культура и стиль менеджмента
40. Модель менеджмента
41. Экономика Франции
42. Французская деловая культура и стиль менеджмента
43. Французская модель менеджмента

***Вопросы для коллоквиума (2точка):***

44. Экономика Великобритании
45. Английская деловая культура и стиль менеджмента
46. Модель менеджмента
47. Скандинавская модель экономики
48. Экономико-географические особенности Швеции.
49. Деловая культура. Статус менеджера в шведской деловой культуре.  
Общие принципы и особенности управления на шведской фирме
50. Экономическая модель Японии. Национальная специфика
51. Информационные технологии в Японии
52. Японская модель менеджмента
53. Экономическую ситуацию в Японии на рубеже XX-XXI вв. и кризис японской модели экономики и управления
54. Экономическая модель Кореи. Национальная специфика
55. Корейская деловая культура и стиль менеджмента
56. Корейская модель менеджмента
57. Экономика Китая
58. Китайская деловая культура и стиль менеджмента
- Китайская модель менеджмента
59. Концепции формирования российского менеджмента
60. Российская модель управления
62. Особенности российской модели управления и возможности применения зарубежных технологий менеджмента

***Критерии формирования оценок по контрольным точкам (коллоквиум)***

Баллы (оценка)	Критерии оценивания
«отлично» ( _ 6 _ баллов)	глубокое и прочное усвоение программного материала - полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания, - свободно справляющиеся с поставленными задачами, знания материала, - правильно обоснованные принятые решения, - владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.
«хорошо» ( _ 4 _ балла)	знание программного материала - грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, - правильное применение теоретических знаний - владение необходимыми навыками при выполнении практических задач.
«удовлетворительно» ( _ 3 _ балла)	усвоение основного материала - при ответе допускаются неточности - при ответе недостаточно правильные формулировки - нарушение последовательности в изложении программного материала - затруднения в выполнении практических заданий.
«неудовлетворительно» (ниже порогового) менее 1 балла	не знание программного материала, - при ответе возникают ошибки - затруднения при выполнении практических работ

**5.2.2. Оценочные материалы: Типовые тестовые задания по дисциплине Сравнительный менеджмент (контролируемые компетенции УК-5.2):**

*Тест* – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру

**Тема 1. Сравнительный менеджмент как научная дисциплина**

**1. Культурно-кластерный подход фокусируется:**

- 1) на специфике установок и особенностях поведения людей разных стран
- 2) на различиях в управленческой практике различных стран
- 3) на сходстве и различиях в национальных системах менеджмента различных стран достигнутым уровнем экономического развития

**2. Какой подход объясняет сходства и различия в национальных системах менеджмента различных стран достигнутым уровнем экономического развития:**

- 1) универсальный
- 2) экономико-кластерный
- 3) культурно-кластерный

**3. Специфика установок и особенностей поведения, которые и определяют сходства и различия в постановке и решении управленческих задач – это характеристика:**

- 1) универсальный
- 2) экономико-кластерный
- 3) культурно-кластерный

**4. В силу каких причин не сформулирована российская модель менеджмента:**

- 1) нестабильность национальной экономики
- 2) политическая нестабильность, и неразвитость инфраструктуры
- 3) чрезмерное вмешательство западных стран в российскую экономику

**5. Изучение и анализ опыта различных стран, включая исследование причин, определяющих различия в уровне производительности и результатах деятельности предприятий – это \_\_\_\_\_ менеджмент.**

**6. Экономика, которая характеризуется такими видами экономической деятельности, как производство, потребление и циркуляция товаров и услуг в глобальном масштабе – это \_\_\_\_\_.**

**7. Изучение и анализ опыта различных стран характерно для:** 1) сравнительного менеджмента

- 2) кросскультурного менеджмента
- 3) инновационного менеджмента

**8. Укажите основные подходы к сравнительному менеджменту:**

- 1) универсальный
- 2) экономический
- 3) элитологический

**9. Лимитирующим фактором каждой страны являются:**

- 2) политические условия
- 3) международные условия

**10. Подход, который акцентирует общие, сходные черты, а не различия в управленческой практике различных стран – это \_\_\_\_\_.**

**11. Подход, который объясняет сходства и различия в национальных системах менеджмента различных стран достигнутым уровнем экономического развития – это \_\_\_\_\_.**

**12. Подход, который фокусируется на специфике установок и особенностях поведения, определяющие сходства и различия в постановке и решении управленческих задач – это \_\_\_\_\_.**

**13. Результативность способов управления страны тесно связана:** 1) с национальной культурой страны

- 2) с организационной культурой страны
- 3) гендерной культурой страны

**14. Не сформулирована российская модель менеджмента в результате следующих причин:** 1) неопределенность правового поля

- 2) нестабильность экономики
- 3) миграцией населения

**Тема 2. Культура в контексте сравнительного менеджмента**

**1. В сравнительном менеджменте используется:**

- А) универсальный подход,
- Б) культурно-кластерный подход,
- В) экономико-кластерный подход,
- Г) географический.

**2. В классификации Робинсона в качестве критерия используется показатель:**

- А) климатические условия,
- Б) отношения собственности,
- В) мотивация бизнеса,
- Г) отношения между трудом и капиталом.

**3. Какую главную проблему должен был решить международный менеджер в эру экспансии?**

- А) как управлять местным населением в условиях постоянной эффективности бизнеса,
- Б) как наладить отношения со штаб-квартирой в метрополии,
- В) как эффективно управлять местными управленцами, чтобы они хорошо руководили местными подчиненными,
- Г) как сделать управление местными рабочими эффективным.

**4. Характерной чертой глобализации является:**

- А) переход к использованию электрических двигателей,
- Б) использование электронных сетей передачи данных,
- В) возникновение мировой системы хозяйствования,
- Г) создание национальных университетов,
- Д) глобализация рынка труда.

**5. Национальная модель менеджмента описывает совокупность управленческих отношений на типичном национальном предприятии. Типизация позволяет:**

- А) исследовать отраслевые особенности,
- Б) выделить международный аспект управления,
- В) выделить наиболее существенные черты национальных предприятий.

**6. Японские банки в отношении крупных японских предприятий:**

- А) выполняют контролирующую функцию в качестве главного кредитора,
- Б) не имеют права владеть акциями предприятия,
- В) всегда являются самыми крупными акционерами,
- Г) в кризисных ситуациях принимают прямое участие в управлении акционерными обществами, входящими в их финансово - промышленную группу.

**7. В ФРГ тип Совета директоров:**

- А) унитарный,
- Б) двухпалатный.

**10. В США**

- А) враждебные поглощения запрещены,
- Б) враждебные поглощения являются широко используемой практикой,
- В) враждебные поглощения являются редким исключением.

**8. Функция включения новых членов в группу называется:**

- А) адаптивной функцией,
- Б) коммуникативной функцией, В) интегративной функцией,
- Г) социализацией.

**9. Равенство мужчин и женщин по исследованиям Ситарам и Когделла являются наивысшей ценностью:**

- А) в западной культуре,
- Б) в восточной культуре,
- В) в исламской культуре.

**10. Представителями полиактивной культуры являются:**

- А) англичане,
- Б) датчане,
- В) финны,
- Г) японцы,
- Д) итальянцы.

**Тема 3.Параметры национальных деловых культур**

**1. В сравнительном менеджменте используется:**

- А) универсальный подход,
- Б) культурно-кластерный подход,
- В) экономико-кластерный подход,
- Г) географический.

**2. В классификации Робинсона в качестве критерия используется показатель:**

- А) климатические условия,
- Б) отношения собственности,
- В) мотивация бизнеса,
- Г) отношения между трудом и капиталом.

**3. Эра концессий по классификации Робинсона закончилась в:**

- А) 1850 г.,
- Б) 1945 г.,
- В) 1914 г.,
- Г) 1918 г.

**6. Национальная модель менеджмента описывает совокупность управленческих отношений на типичном национальном предприятии.**

Типизация позволяет:

- А) исследовать отраслевые особенности,
- Б) выделить международный аспект управления,
- В) выделить наиболее существенные черты национальных предприятий.

**8. Японские банки в отношении крупных японских предприятий:**

- А) выполняют контролирующую функцию в качестве главного кредитора,
- Б) не имеют права владеть акциями предприятия,
- В) всегда являются самыми крупными акционерами,
- Г) в кризисных ситуациях принимают прямое участие в управлении акционерными обществами, входящими в их финансовопромышленную группу.

**12. Функция включения новых членов в группу называется:**

- А) адаптивной функцией,
- Б) коммуникативной функцией, В) интегративной функцией,
- Г) социализацией.

**13. Равенство мужчин и женщин по исследованиям Ситарам и Когделла являются наивысшей ценностью:**

- А) в западной культуре,
- Б) в восточной культуре,
- В) в исламской культуре.

**14. Представители этого типа культуры являются интравертами:**

- А) моноактивная культура,
- Б) полиактивная культура,
- В) реактивная культура.

**15. Представителями полиактивной культуры являются:**

- А) англичане,
- Б) датчане,
- В) финны,
- Г) японцы,
- Д) итальянцы.

**16. Ваш деловой партнер принадлежит к моноактивной культуре, если он характеризуется тем, что**

- А) в споре опирается на логику, редко перебивает,
- Б) избегает конфронтации, никогда не перебивает,
- В) в споре эмоционален, часто перебивает.

**17. Число обнаруженных группой Хофштеде «индексов» (групп ценностей, связанных с работой) составляет:**

- А) 2,
- Б) 3,
- В) 4,
- Г) 5,
- Д) 6.

#### **Тема 4. Межкультурные коммуникации**

**1. Процесс углубления культурного взаимодействия и взаимовлияния между государствами, национально-культурными группами и историко-культурными областями при образовании некоего единого культурного пространства называется:**

- а) частичная ассимиляция;
- б) геттоизация;
- в) культурная интеграция;
- г) ассимиляция.

**2. Процесс обоюдного заимствования моделей поведения и ценностных установок культур в их коммуникации друг с другом называется:**

- а) аккультурация;
- б) ассимиляция;
- в) интеграция;
- г) коммуникация.

**3. Процесс вхождения индивида в общество, овладение им социокультурным наследием называется:**

- а) инкультурация;
- б) интеграция;
- в) инициация;
- г) идентификация.

**4. Однородность по составу культуры обозначают понятием:**

- а) культурная идентичность;
- б) культурная гомогенность ;
- в) культурная суперсистема;
- г) культурный организм.

**5. Культурной стабильности способствует:**

- а) диффузионизм;
- б) замкнутость;
- в) элитарность;

г) толерантность.

**6. Понятие «культурные универсалии» означает:**

- а) ценности духовной культуры;
- б) ценности доминирующей культуры;
- в) базовые ценности, присущие всем типам культур;
- г) ценности материальной культуры.

**7. Возможные сценарии развития культурной глобализации выделил:**

- а) Р. Робертсон;
- б) У. Ганнерс;
- в) О.Шпенглер;
- г) А. Тойнби.

**8. Четыре образа глобального порядка, встречающиеся в сознании современных людей, выделил:**

- а) А.Тойнби;
- б) Х. Ортега-и-Гассет;
- в) А.Вебер;
- г) Р Робертсон

**9.Стрессовое воздействие иной культуры на человека или общество называется:**

- а) культурный шок;
- б) культурный конфликт;
- в) культурный взрыв;
- г) культурное насыщение.

**10.Сущность культурного консерватизма состоит в стремлении:**

- а) сохранить ценности культуры
- б) сохранить отжившую культуру;
- в) сохранить элитарную культуру;
- г) сохранить отжившие элементы общества.

**Тема 5.Мотивация в контексте сравнительного менеджмента**

**1.Концепция менеджмента, сфокусированная на оптимизации бизнес процессов с максимальной ориентацией на рынок и с учетом мотивации каждого сотрудника называется \_\_\_\_\_ .**

**2.Преобразование предприятия на принципах бережливого производства называется:**

- 1. TPS
- 2. 5S
- 3. Кайдзен
- 4. TPM

**3. Автор концепции Кайдзен®**

- 1. Тайити Оно
- 2. Рийо Сайгецу
- 3. Икуо Камэяма
- 4. Масааки Имаи

**4. Концепция, суть которой заключается в постоянном стремление к совершенству всего, что мы делаем, воплощенное в конкретные формы, методы, технологии и обращенное к людям называется \_\_\_\_\_ .**

**5.Система организации и поддержания эффективной комфортной и производственной рабочей среды называется \_\_\_\_\_ .**

**6. Система, обеспечивающая, работнику постоянную занятость в течении всего периода трудовой активности \_\_\_\_\_**

**7.Концепция \_\_\_\_\_ - это концепция универсальной подготовки японцев, в рамках которой работники изучают как можно больше смежных специальностей**

**Тема 6.Менеджмент в США**

**1.Американской модели менеджмента характерна:**

- 1) зарплата устанавливается в соответствии со спросом и предложением на рынке труда;
- 2) оплата труда в зависимости от возраста и стажа работы на фирме;
- 3) широкое применение заемных средств.

**2. Какой из принципов Файоль считал главным:**

- 1) принцип хамелеона;
- 2) повышение эффективности;
- 3) разделение труда.

**3.Для какой системы менеджмента при разделении труда характерно четкое разделение функций:**

- 1) американской;
- 2) японской;
- 3) европейской.

**4. Организационная структура управления в рамках американской модели характеризуется**

- 1) использование проектных структур управления;
- 2) использование матричных структур управления;
- 3) управление основывается на личном опыте управляющего.

**5.Какую модель управления характеризует вертикальный карьерный рост?**

- 1) японская;
- 2) американская;
- 3) европейская.

**6.Сколько принципов сформулировал А.Файоль?**

- 1) 7
- 2) 12
- 3) 14

**7.Для какой системы менеджмента при разделении труда характерно четкое разделение функций:**

- 1) американской;
- 2) японской;
- 3) европейской.

**8.Кадровая политика американской модели предполагает:**

- 1) широкое использование труда выпускников вузов;
- 2) переподготовка и обучение;
- 3) наем работников на рынке труда.

**9.В американском подходе оплата труда зависит от:**

- 1.возраста работника;
- 2.стажа работника;
- 3.конкретных заслуг работника

**10.Кем впервые сформулированы принципы менеджмента:**

- 1) Тейлором;
- 2) Файолем;
- 3) Мэйо.

**Тема 7.Модели экономического развития и роль государства в экономике европейских стран.**

**Тема 8.Деловые культуры и менеджмент в Европе.**

**Тема 9.Концепция евроменеджмента**

**Тема 10.Немецкая модель менеджмента.**

**Тема 11.Французская модель менеджмента.**

**Тема 12.Менеджмент в Великобритании.**

**Тема 13.Шведская модель менеджмента.**

**1. Экономической системой современной Германии является \_\_\_\_\_ хозяйство**

2. Представителями \_\_\_\_\_ культуры являются итальянцы, латиноамериканцы, арабы
3. \_\_\_\_\_ высокоурбанизированная страна, около 85% населения здесь проживает в городах
4. Принципы модели \_\_\_\_\_ традиционно преобладают в компаниях европейских стран англо-голландской группы и Скандинавии 5. \_\_\_\_\_ принадлежат к низкоконтекстуальной культуре.
6. Немцам присущ процесс принятия решений на основе \_\_\_\_\_
7. Особенностью Франции является с точки зрения власти \_\_\_\_\_
8. Одной из основных причин лидирующих позиций США в мире является \_\_\_\_\_
9. \_\_\_\_\_ формирует упорство и желание посредством многочасового труда успешно решить задачу.
10. Стил менеджмента в Германии имеет:
- 1) социальную ориентацию
  - 2) организационно-техническую ориентацию
  - 3) нет верного ответа
11. В современном кросс-культурном менеджменте часто выделяются (противопоставляются) два типа предпринимательства:
- 1) японский
  - 2) американский
  - 3) западноевропейский
12. Британский стиль принятия решений несет на себе печать \_\_\_\_\_
13. Модель \_\_\_\_\_ господствует в Германии, Австрии, Венгрии, Австралии.
14. В \_\_\_\_\_ управленческая культура подходит под определение модели «деревенского рынка»
15. Другой особенностью макроэкономического пути развития ФРГ стал так называемый \_\_\_\_\_ капитализм
16. \_\_\_\_\_ страна была одним из основоположников процесса европейской интеграции
17. Модель \_\_\_\_\_ господствует в Великобритании, Дании

**18. В ФРГ тип Совета директоров**

Б) двухпалатный.

**19. Профсоюзы в Швеции**

- А) не играют никакой роли в управлении предприятием,  
Б) представлены в Совете директоров,  
В) имеют развитую сеть переподготовки персонала.

20. \_\_\_\_\_ подход включает сопоставления (сравнения) моделей менеджмента с целью выявления сходств и различий между странами 21. Представителями полиактивной культуры являются

- А) англичане,  
Б) датчане,  
В) финны,  
Г) японцы,  
Д) итальянцы.

**Тема 14. Японская модель менеджмента.**

**1. Характерные черты японцев:**

- а) Индивидуализм;  
б) Бережное отношение ко всем ресурсам;  
с) Коллективизм;  
д) Следование принципу «время-деньги».

**2. Что не относится к принципам бережливого производства:**

- a) Определить поток создания ценности конкретного продукта;
- b) Стремиться к совершенству;
- c) Обеспечить прерывность течения потока создания ценности
- d) Позволить потребителю вытягивать продукт.

**3. Характерные черты новой интенсивной модели развития Японии:**

- a) Резкое усиление роли НТП в экономике;
- b) Переход от ориентации на экспорт капитала к экспорту товаров;
- c) Повышение доли наукоемких отраслей в отраслевой структуре производства;
- d) Преимущественно экстенсивный характер экономического роста.

**4. Расположите в правильной последовательности составляющие системы 5S:**

- a) Уборка;
- b) Совершенствование;
- c) Сортировка;
- d) Рациональное размещение;
- e) Стандартизация.

**5. Что из перечисленного не относится к целям БП?**

- 1. сокращение сроков разработки новой продукции
- 2. сокращение трудозатрат
- 3. максимальное качество при максимальной стоимости
- 4. гарантия поставки продукции заказчику

**6. "Сердцем" бережливого производства является?**

- 1. рабочее место
- 2. процесс устранения потерь
- 3. ценности потребителя
- 4. снижение затрат

**7. Система TPM – это:**

- 1. система точно вовремя, точно в срок
- 2. система упорядоченности
- 3. система качества менеджмента
- 4. система всеобщего обслуживания машин

**8. Что из перечисленного не характеризует японскую модель менеджмента:**

- 1. За качество отвечает коллектив рабочих
- 2. Никаких потерь в затратах, качестве и доставке
- 3. Контроль качества находится в руках инспектора по контролю за качеством
- 4. Низкое качество равносильно лишним затратам, а лишние затраты – зло

**9. Главный основатель производственной системы TPS: Рийо Сайгецу**

- 1. Сигео Синго
- 2. Тайити Оно
- 3. Масааки Имаи

**10. В каком году появился термин «Кайдзен» 1980**

- 1. 1975
- 2. 1996
- 3. 1986

**11. При первой встрече с каким-либо человеком японец в первую очередь называет...**

- a) свое имя;
- b) компанию, в которой работает;
- c) свою должность;
- d) свой социальный статус?

**12. Какой вид ротации характерен для японского менеджмента**

- a) горизонтальный;
- b) вертикальный;

- c) диагональный;
- d) смешанный?

#### **Тема 15. Менеджмент Кореи**

#### **Тема 16. Китайский менеджмент** Каковы характерные черты модели экономического развития

**КНР вплоть до конца 90-х годов?** низкие темпы развития

1. экстенсивный характер экономического развития
2. высокие темпы развития
3. интенсивный характер экономического роста.

**2. Основным источником роста КНР не является:**

1. трудовые ресурсы
2. устойчивый накопительно-инвестиционный механизм
3. природные ресурсы
4. предпринимательская способность

**3. Какое место занимает Китай по уровню ВВП?**

1. 3-е
2. 1-е
3. 4-е
4. 2-е

**4. После кризиса экстенсивной модели, стратегией дальнейшего развития Китая стала концепция:** двух стратегических переходов

1. трех стратегических переходов
2. четырех стратегических переходов
3. пяти стратегических переходов.

**5. Характерная черта современной китайской экономики:** зависимость от внутреннего рынка

1. зависимость от внешнего рынка
2. традиционная плановая экономика
3. экстенсивная форма роста развития.

**6. На каком принципе основывается китайский менеджмент?** «Дела зависят от человеческого отношения»

1. «Главное в любом деле- упорство»
2. «Достижение цели любой ценой»
3. «Верь и добивайся успеха»

**7. Кого называют отцом китайского менеджмента?** Цзэн Шицян

1. Цзу Шая
2. Чэн Цзюньи
3. Чая Цзын

**8. Укажите один фактор, который серьезно влияет на культуру китайского менеджмента:** «семейная идея»

1. «идея справедливости»
2. «идея коллективизма»
3. «идея правил»

**9. Укажите основное качество китайского руководителя:** профессионализм

1. минимальное участие в принятии решений
2. умение осуществлять координацию действий и контроль
3. тирания

**10. Юридическое закрепление договоренностей для китайцев:** обязательная процедура в каждом деле

1. чистая формальность
2. только в особо важных случаях

**11. Китайское деловое искусство построено на:** фундаменте из древних традиций, убеждений и ценностей

1. современном представлении культуры
2. убеждениях, актуальных на сегодняшний день, в настоящее время
3. будущих возможных перспективах развития

**12. Для китайской культуры не характерно:** сплоченность

1. терпимость
2. однообразие
3. скромность

**13. На какие два вида подразделяется китайская культура?** «рыболовецкая культура» и «садовая культура»

1. «рыболовецкая культура» и «животная культура»
2. «культура лидера» и «управленческая культура»
3. «парниковая культура» и «садовая культура»

**14. При встрече у китайцев принято:** обмениваться рукопожатиями

1. кланяться и кивать головой
2. подмигивать
3. обниматься

**15. Какой стиль управления преобладает в корейских компаниях?** авторитарный

1. демократический
2. либеральный
3. тирания

**16. Какие компании преобладают в Корее?** мелких семейных предприятий

1. крупные корпорации
2. небольшие организации
3. компании среднего размера

**17. Как работники корейских фирм влияют на принятие решений в компании?** никак не влияют на принятие решений

1. решение компании зависит только от них
2. работники не хотят принимать никакие решения

**18. Что такое «виртуальная штаб-квартира»?** своеобразный «отдел кадров», определяющий стратегию отдельных дочерних предприятий

1. отдел в компании занимающийся выпуском квалифицированных управленцев
2. крупная дочерняя компания
3. это интернет портал, где решаются определенного вида задачи

**19. Что такое чёболы ?** вертикально структурированные и тесно связанные с государством промышленно-финансовые группы

1. мелкие семейные предприятия
2. промышленные компании
3. руководители семейных компаний

**Тема 17. Российский менеджмент**

**1. Русская культура всегда была по своему типу:**

- 1) европейской культурой
- 2) азиатской культурой
- 3) американской культурой

**2. Некая интегрирующая характеристика людей, живущих в конкретной культуре, которая позволяет описать своеобразие видения этими людьми окружающего их мира и объяснить специфику их реагирования на него – это \_\_\_\_\_ .**

**3. Совокупность представлений, воззрений, «чувствований» общности людей определенной эпохи, географической области социальной среды, особый психологический уклад общества, влияющий на исторические и социальные процессы – это**

**4. В центре русского менталитета находится:**

- 1)факт
- 2)идея
- 3)конкретное дело

**5. Одной из особенностей современного российского менеджмента является преобладание в организациях:**

- 1) вертикальных, формальных связей и отношений
- 2) пирамидальных, иерархических организационных структур
- 3) адаптивных организационных структур

**6. Что из перечисленного ниже не характерно для современного российского менеджмента?**

- 1) значительная зависимость условий и оплаты труда наемных работников от взаимоотношений с руководителями, а не от их квалификации
- 2) низкий уровень механизации, автоматизации и компьютеризации управленческих процессов
- 3) перекрестное использование персонала
- 4) избегание менеджерами высшего звена делегировать полномочия и ответственность второму эшелону менеджмента

**7. Какому принципу управления соответствует следующее: «Каждая группа, действующая в рамках одной цели, должна быть объединена единым планом и иметь одного руководителя»?**

- 1) корпоративный дух
- 2) подчиненность личных интересов общим
- 3) централизация
- 4) единство направления

**8.Какую модель управления лучше всего характеризует постулат «Бедность — это результат собственной лени и безответственности»?**

- 1) европейский менеджмент
- 2) американский менеджмент
- 3) японский менеджмент
- 4) российский менеджмент

**9. Что из перечисленного ниже, по мнению японцев, не является обязательным умением для менеджера?**

- 1) умение строить отношения сотрудничества, партнерства, согласия в среде своих подчиненных
- 2) умение организовать коллективное принятие решения
- 3) умение достичь высокой личной производительности труда
- 4) умение быть лидером группы

**9. В российской бизнес-культуре присутствует гендерное неравенство:**

- 1) в бизнесе
- 2) во власти
- 3) в управлении

**10. Во взаимоотношениях в российской бизнес-культуре важное значение приобретает наличие:**

- 1) «отношений»
- 2) «блата»
- 3) знаний

**11.Неформальный лидер в группе выполняет следующую функцию:**

- 1) помогает группе в достижении ее целей
- 2) согласовывает интересы своей группы с формальным руководителем
- 3) помогает формальному руководителю разрабатывать стратегии

**12.Отношение ко времени в российской бизнес-культуре определяется следующими характеристиками:**

- 1) относительно полиактивное отношение
- 2) прерывание деловых встреч другими делами

- 3) одновременное проведение нескольких разговоров
- 4) строгое соблюдение регламента при проведении переговоров

**Критерии формирования оценок по тестовым заданиям:**

Баллы (оценка)	Критерии оценивания
«отлично» ( 4__ балла)	получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы. Выполнено 100 % предложенных тестовых вопросов;
«хорошо» ( 3__ балла)	получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 80 –99 % от общего объема заданных тестовых вопросов;
«удовлетворительно» ( __2_ балла)	получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 60 –79% от общего объема заданных тестовых вопросов;
«неудовлетворительно» ( __менее 1_ балла)	получают обучающиеся правильным количеством ответов на тестовые вопросы – менее 40-59 % от общего объема заданных тестовых вопросов.

**5.3.Оценочные материалы для промежуточной аттестации(контролируемые компетенциями УК-5.2):**

. Целью промежуточных аттестаций по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Осуществляется в конце семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине «Сравнительный менеджмент» в виде проведения зачета.

Промежуточная аттестация может проводиться в устной, письменной форме, и в форме тестирования. На промежуточную аттестацию отводится до 30 баллов.

**Вопросы, выносимые на зачет**

- 1.Предмет, цели и задачи сравнительного менеджмента
- 2.Этапы развития международного бизнеса
- 3.Подходы в сравнительном менеджменте
- 4.Методы сравнительного менеджмента
- 5.Понятие и функции культуры.
- 6.Национальная культура как источник норм и ценностей в организации
- 7.Теории культуры. Подходы к культуре
- 8.Теория внутреннего содержания личности
- 9.Понятие «национальная деловая культура»,
- 10.Классификация культур по Р Льюису.
- 11.Теория Г. Ховстеде
- 12.Измерение культуры Ф.Тромпенаарсом
- 13.Кластеризация, конвергенция и дивергенция культур
- 14.Понятие межкультурной коммуникации
- 15.Формальная и неформальная коммуникация
- 16.Барьеры в межкультурных коммуникациях
- 17.Управление межкультурной коммуникацией
- 18.Важнейшая составляющая мотивации, с точки зрения сравнительного менеджмента
- 20.Особенности национальных законодательств, защищающих права работников.

21. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе.
22. Практика стимулирования труда в различных странах
23. Экономико-географические особенности США
24. Общие принципы и особенности управления в американской фирме
25. Статус менеджера в американской деловой культуре
26. Стимулирование труда в США
27. Теория хозяйственных порядков Вальтера Ойкена
28. Функция государства в современной экономике европейских стран
29. Основные модели экономики Европейских стран.
30. Модель культуры Г. Хофстеде
31. Группировка стран Европы по культурным параметрам: страновые кластеры.
32. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру.
33. Типы организационной культуры: классификация Тромпенаарса.
34. Основные ценности европейской модели менеджмента
35. Основные характеристики евроменеджмента
36. Критика концепции евроменеджмента
37. Профиль евроменеджера
38. Общая характеристика экономики Германии
39. Немецкая деловая культура и стиль менеджмента
40. Модель менеджмента
41. Экономика Франции
42. Французская деловая культура и стиль менеджмента
43. Французская модель менеджмента
44. Экономика Великобритании
45. Английская деловая культура и стиль менеджмента
46. Модель менеджмента
47. Скандинавская модель экономики
48. Экономико-географические особенности Швеции.
49. Деловая культура. Статус менеджера в шведской деловой культуре.
- Общие принципы и особенности управления на шведской фирме
50. Экономическая модель Японии. Национальная специфика
51. Информационные технологии в Японии.
52. Японская модель менеджмента
53. Экономическую ситуацию в Японии на рубеже XX-XXI вв. и кризис японской модели экономики и управления
54. Экономическая модель Кореи. Национальная специфика
55. Корейская деловая культура и стиль менеджмента
56. Корейская модель менеджмента
57. Экономика Китая
58. Китайская деловая культура и стиль менеджмента
- Китайская модель менеджмента
59. Концепции формирования российского менеджмента
60. Российская модель управления
62. Особенности российской модели управления и возможности применения зарубежных технологий менеджмента

***Критерии формирования оценок по промежуточной аттестации:***

«зачтено» с правом не присутствовать на зачете получают обучающиеся, которые свободно ориентируются в материале и набирают в семестре 61-70 баллов.

«зачтено» (36-61 балл) получают обучающиеся, которые относительно полно ориентируются в материале, отвечают без затруднений, допускают незначительное количество ошибок.

**«не зачтено»** (36-60) получают обучающиеся, которые допускают значительные ошибки. Обучающийся имеет лишь начальную степень ориентации в материале.

**6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Максимальная сумма (100 баллов), набираемая студентом по дисциплине включает две составляющие:

– *первая составляющая* – оценка регулярности, своевременности и качества выполнения студентом учебной работы по изучению дисциплины в течение периода изучения дисциплины (семестра, или нескольких семестров) (сумма – не более 70 баллов). Баллы, характеризующие успеваемость студента по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

– *вторая составляющая* – оценка знаний студента по результатам промежуточной аттестации (не более 30 –баллов).

Критерием оценки уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины «Персональный менеджмент» в 3 семестре является зачет.

Общий балл текущего и рубежного контроля складывается из следующих составляющих приложение 2.

**Целью промежуточных аттестаций** по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися.

**Критерии оценки качества освоения дисциплины (Приложение)**

**Таблица 7. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке**

<b>Результаты обучения (компетенции)</b>	<b>Основные показатели оценки результатов обучения</b>	<b>Вид оценочного материала, обеспечивающие формирование компетен</b>
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; УК-5.2 Способен учитывать разнообразие культур в условиях глобализации	<b>Знать:</b> - тенденции развития культуры потребления в условиях глобализации и особенности межкультурных коммуникаций; - особенности мотивационных процессов в условиях разнообразия культур; - особенности национальных моделей менеджмента с учетом разнообразия культур	Оценочные материалы для устного опроса (разд.5.1.1.) Оценочные материалы для выполнения докладов (раздел 5.1.2.); Оценочные материалы для выполнения тестовых заданий (раздел 5.2.2.) Оценочные материалы для промежуточной аттестации (5.3.2.)

потребления.	<b>Уметь:</b> - учитывать тенденции развития культуры потребления в условиях глобализации и особенности межкультурных коммуникаций; - использовать особенности мотивационных процессов в условиях разнообразия культур; - выявлять особенности национальных моделей менеджмента с учетом разнообразия культур	Оценочные материалы для самостоятельной работы (типовые задачи раздел 5.1.2.); Оценочные материалы для выполнения рефератов (раздел 5.1.2.); Оценочные материалы для выполнения эссе (раздел 5.1.2.); типовые тестовые задания (раздел 5.2.2.)дел 5.2.)
	<b>Владеть:</b> - навыками анализа тенденций развития культуры потребления в условиях глобализации и навыками учета особенностей межкультурных коммуникаций; - навыками использования особенностей мотивационных процессов в условиях разнообразия культур; - навыками использования особенностей национальных моделей менеджмента с учетом разнообразия культур	Оценочные материалы для выполнения рефератов (раздел 5.1.2.); Оценочные материалы для выполнения домашнего задания (5.1.3.) Оценочные материалы для выполнения эссе (раздел 5.1.5); (типовые задачи раздел 5.1.2.)

Таким образом, выполнение типовых заданий, представленных в разделе 5 «Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации» направлено на формирование индикатора УК-5.2 Способен учитывать разнообразие культур в условиях глобализации потребления.

## 7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)

### 7.1.Нормативно – законодательные акты

1. Конституция Российской Федерации.  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/)
2. Таможенный кодекс таможенного союза.  
<https://vladrieltor.ru/tamozhenniy-kodeks-tamozhennogo-soyuza>
3. Международные договоры таможенного союза.  
[http://www.tsouz.ru/Docs/IntAgrmnts/Pages/Perechen\\_MDTs.aspx](http://www.tsouz.ru/Docs/IntAgrmnts/Pages/Perechen_MDTs.aspx)
4. Нормативные правовые акты Комиссии таможенного союза.  
[http://www.tsouz.ru/DB/SPEC\\_MEASURES/Pages/%D0%9D%D0%9F%D0%90.aspx](http://www.tsouz.ru/DB/SPEC_MEASURES/Pages/%D0%9D%D0%9F%D0%90.aspx)
5. Федеральный закон Российской Федерации от 27 ноября 2010 г. N 311 - ФЗ "О таможенном регулировании в Российской Федерации".  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_107181/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_107181/)
6. Налоговый кодекс Российской Федерации.
7. [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_19671/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/)
8. Бюджетный кодекс Российской Федерации.

- [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_19702/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19702/)
9. Уголовный кодекс Российской Федерации.  
<http://ugolovniy-kodeks.ru/>
10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.  
<https://duma.consultant.ru/documents/3723656>

## **7.2. Основная литература.**

1. Герчикова И.Н. Менеджмент (4-е издание) [Электронный ресурс] : учебник для вузов / И.Н. Герчикова. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 511 с. — 978-5-238-01095-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52505.html>
2. Гальчук, Л. М. Основы кросскультурной коммуникации и менеджмента: практический курс [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л. М. Гальчук. — М.: Вузовский Учебник; Инфра-М, 2015. — 175 с. <http://znanium.com/bookread.php?book=472421> (13.03.2015). Рек. УМО по образованию МО РФ
3. Маслова Е.Л. Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / Е.Л. Маслова. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2016. — 333 с. — 978-5-394-02414-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60450.html>
4. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для бакалавриата и магистратуры / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 314 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-4515-7. <https://www.biblio-online.ru/book/435DBD43-2B0D-4B2C-98AA-70490158363>

## **7.3. Дополнительная литература**

Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2016. - 320 с.

1. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник для вузов. — М.: Юнити-Дана, 2012.
2. Ковалев, В.В. Основы теории финансового менеджмента / В.В. Ковалев. - М.: Проспект, 2015. - 544 с.
3. Коваленко Б.Б. Основы менеджмента. Курс лекций. Часть 2 [Электронный ресурс] : учебное пособие / Б.Б. Коваленко. — Электрон.текстовые данные. — СПб. : Университет ИТМО, 2015. — 88 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/67482.html>
4. Коротков, Э.М. Основы менеджмента: Учебное пособие / И.Ю. Солдатова, Э.М. Коротков; Под ред. И.Ю. Солдатова, М.А. Чернышева. - М.: Дашков и К, Академцентр, 2013. - 272 с.
5. Круи, М. Основы риск-менеджмента / М. Круи, Д. Галай, Р. Марк. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 390 с.
6. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Вильямс, 2016. - 672 с.
7. Основы менеджмента: учебник / под ред. И.В. Бородушко, В.В. Лукашевича. — М.: Юнити-Дана, 2012.
8. Пудич В.С. Введение в специальность «Менеджмент»: Учебное пособие. — М.: Юнити-Дана, 2012.
9. Солдатова, И.Ю. Основы менеджмента: Учебное пособие / И.Ю. Солдатова, М.А. Чернышева. — М.: Дашков и К, 2015. — 272 с.
10. Фомина В.П., Алексеева С.Г. Основы менеджмента: Учебное пособие. М.: Изд-во Московского государственного открытого университета, 2010.
10. Шапкин И.Н. «Менеджмент: Учебник для бакалавров», 2013г, 690с.

## **7.4 Периодические издания**

1. Журнал «Менеджмент сегодня» (3 номера в год)  
<http://firstedu.ru/zhurnaly/menedzhment-segodnya/>

2. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» (6 номеров в год)  
<http://www.mevriz.ru/>
3. Журнал «Российский журнал менеджмента» (6 номеров в год)  
<http://ecsocman.hse.ru/rjm/>
4. Журнал «Креативная экономика» (6 номеров в год)  
<https://creativeconomy.ru/journals/ce>
6. Журнал «Проблемы теории и практики управления» (6 номеров в год) <http://www.uptp.ru/>
7. Журнал «Российское предпринимательство» (12 номеров в год)  
<https://creativeconomy.ru/journals/rp>
8. Журнал «Экономика и управление: проблемы решения» (12 номеров в год)  
<http://sciencelib.ru/Magazines>
9. Журнал «Экономика и предпринимательство» (12 номеров в год)  
<http://www.intereconom.com/>

#### *7.4. Интернет-ресурсы*

При изучении дисциплины обучающимся полезно пользоваться следующими Интернет – ресурсами:

– *профессиональные базы данных:*

1. Национальная информационно-аналитическая система База данных Science Index (РИНЦ):  
<http://elibrary.ru>.

– *информационные справочные системы:*

1. Справочная правовая система «Гарант». URL: <http://www.garant.ru>. (в своб. дост.)
2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru>.

– *иные интернет-ресурсы:*

1. Научная электронная библиотека «Киберленинка»: <https://cyberleninka.ru/>.
2. Служба тематических толковых словарей <http://glossary.ru/>.
2. Административно-управленческий портал. — URL: <http://www.aup.ru/books/i002.htm>.
3. Ассоциация консультантов по экономике и управлению (АКЭУ). — URL: <http://akeu.ru>.
4. Сайт теории управления организационными системами. — URL: <http://www.mtas.ru/about>.
5. Каталог образовательных интернет-ресурсов. — URL: <http://www.edu.ru>.
7. Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей и процессов предприятий. — URL: <http://www.betec.ru>.
8. Международное сообщество менеджеров: [Сайт]. — URL: <http://www.executive.ru>.

#### **7.6. Методические указания по проведению различных учебных занятий, к самостоятельной работе.**

Учебная работа по дисциплине «Сравнительный менеджмент» состоит из контактной работы (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы. Доля контактной учебной работы в общем объеме времени, отведенном для изучения дисциплины, составляет 37,8 % (в том числе лекционных занятий – 18,9 %, практических занятий – 18,9 %), доля самостоятельной работы – 62,2 %. Соотношение лекционных, семинарских, лабораторных и практических занятий к общему количеству часов соответствует направлению 38.03.02 Менеджмент профилю подготовки «Маркетинг».

Для подготовки к практическим занятиям необходимо рассмотреть контрольные вопросы, при необходимости обратиться к рекомендуемой литературе, записать непонятные моменты в вопросах для уяснения их на предстоящем занятии.

#### **Методические рекомендации по изучению дисциплины «Сравнительный менеджмент» для обучающихся.**

Цель курса «Сравнительный менеджмент» - получение студентами теоретических знаний и практических навыков организаторского мышления и умения строить сначала простые, а затем все более сложные системы и бизнес-процессы. Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной учебной

литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий, занести в свою рабочую тетрадь темы и сроки проведения семинаров, написания учебных и творческих работ. При изучении дисциплины обучающиеся выполняют следующие задания: изучают рекомендованную учебную и научную литературу; пишут контрольные работы, готовят доклады и сообщения к практическим занятиям; выполняют самостоятельные творческие работы, участвуют в выполнении практических заданий. Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий

Курс изучается на лекциях, семинарах, при самостоятельной и индивидуальной работе обучающихся. Обучающийся для полного освоения материала должен не пропускать занятия и активно участвовать в учебном процессе. Лекции включают все темы и основные вопросы теории и практики страхования. Для максимальной эффективности изучения необходимо постоянно вести конспект лекций, знать рекомендуемую преподавателем литературу, позволяющую дополнить знания и лучше подготовиться к семинарским занятиям.

В соответствии с учебным планом на каждую тему выделено необходимое количество часов практических занятий, которые проводятся в соответствии с вопросами, рекомендованными к изучению по определенным темам. Обучающиеся должны регулярно готовиться к семинарским занятиям и участвовать в обсуждении вопросов. При подготовке к занятиям следует руководствоваться конспектом лекций и рекомендованной литературой. Тематический план дисциплины, учебно-методические материалы, а также список рекомендованной литературы приведены в рабочей программе

В ходе изучения дисциплины обучающийся имеет возможность подготовить реферат по выбранной из предложенного в Рабочей программе списка теме. Выступление с докладом по реферату в группе проводится в форме презентации с использованием мультимедийной техники.

#### ***Методические рекомендации при работе над конспектом во время проведения лекции.***

В процессе лекционных занятий целесообразно конспектировать учебный материал. Для этого используются общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций:

Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Целесообразно записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры.

Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их. В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами.

Каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.

#### ***Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям***

Практические (семинарские) занятия – составная часть учебного процесса, групповая форма занятий при активном участии студентов. Практические занятия способствуют углубленному изучению наиболее сложных проблем науки и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы обучающихся. Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных обучающимися на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков.

В ходе подготовки к семинарскому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные

преподавателем практические задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы.

Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.

На практических занятиях обучающиеся учатся грамотно излагать проблемы, свободно высказывать свои мысли и суждения, рассматривают ситуации, способствующие развитию профессиональной компетентности. Следует иметь в виду, что подготовка к практическому занятию зависит от формы, места проведения семинара, конкретных заданий и поручений. Это может быть написание доклада, эссе, реферата (с последующим их обсуждением), коллоквиум.

### ***Методические рекомендации по организации самостоятельной работы***

Самостоятельная работа осуществляется при всех формах обучения: очной и заочной. Самостоятельная работа обучающихся - способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процесса преподавателей. Повышение роли самостоятельной работы обучающихся при проведении различных видов учебных занятий предполагает:

- оптимизацию методов обучения, внедрение в учебный процесс новых технологий обучения, повышающих производительность труда преподавателя, активное использование информационных технологий, позволяющих обучающемуся в удобное для него время осваивать учебный материал;
- широкое внедрение компьютеризированного тестирования;
- совершенствование методики проведения практик и научно-исследовательской работы обучающихся, поскольку именно эти виды учебной работы в первую очередь готовят обучающихся к самостоятельному выполнению профессиональных задач;
- модернизацию системы курсового и дипломного проектирования, которая должна повышать роль студента в подборе материала, поиске путей решения задач.

Самостоятельная работа приводит студента к получению нового знания, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию у него профессиональных навыков и умений. Самостоятельная работа выполняет ряд функций:

- развивающую;
- информационно-обучающую;
- ориентирующую и стимулирующую;
- воспитывающую;
- исследовательскую.

В рамках курса выполняются следующие виды самостоятельной работы:

1. Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе);
2. Выполнение разноуровневых задач и заданий;
3. Работа с тестами и вопросами для самопроверки;
4. Выполнение итоговой контрольной работы.

Студентам рекомендуется с самого начала освоения курса работать с литературой и предлагаемыми заданиями в форме подготовки к очередному аудиторному занятию. При этом актуализируются имеющиеся знания, а также создается база для усвоения нового материала, возникают вопросы, ответы на которые студент получает в аудитории.

Необходимо отметить, что некоторые задания для самостоятельной работы по курсу имеют определенную специфику. При освоении курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой. Значительную помощь в подготовке к очередному занятию может оказать имеющийся в учебно-методическом комплексе краткий конспект лекций. Он же может использоваться и для закрепления полученного в аудитории материала. Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом и выполняется в обязательном порядке. Задания предложены по каждой изучаемой теме и могут

готовиться индивидуально или в группе. По необходимости студент может обращаться за консультацией к преподавателю. Выполнение заданий контролируется и оценивается преподавателем.

Для успешного самостоятельного изучения материала сегодня используются различные средства обучения, среди которых особое место занимают информационные технологии разного уровня и направленности: электронные учебники и курсы лекций, базы тестовых заданий и задач. Электронный учебник представляет собой программное средство, позволяющее представить для изучения теоретический материал, организовать апробирование, тренаж и самостоятельную творческую работу, помогающее студентам и преподавателю оценить уровень знаний в определенной тематике, а также содержащее необходимую справочную информацию. Электронный учебник может интегрировать в себе возможности различных педагогических программных средств: обучающих программ, справочников, учебных баз данных, тренажеров, контролирующих программ.

Для успешной организации самостоятельной работы все активнее применяются разнообразные образовательные ресурсы в сети Интернет: системы тестирования по различным областям, виртуальные лекции, лаборатории, при этом пользователю достаточно иметь компьютер и подключение к Интернету для того, чтобы связаться с преподавателем, решать вычислительные задачи и получать знания. Использование сетей усиливает роль самостоятельной работы студента и позволяет кардинальным образом изменить методику преподавания.

Студент может получать все задания и методические указания через сервер, что дает ему возможность привести в соответствие личные возможности с необходимыми для выполнения работ трудозатратами. Студент имеет возможность выполнять работу дома или в аудитории. Большое воспитательное и образовательное значение в самостоятельном учебном труде студента имеет самоконтроль. Самоконтроль возбуждает и поддерживает внимание и интерес, повышает активность памяти и мышления, позволяет студенту своевременно обнаружить и устранить допущенные ошибки и недостатки, объективно определить уровень своих знаний, практических умений. Самое доступное и простое средство самоконтроля с применением информационно-коммуникационных технологий - это ряд тестов «on-line», которые позволяют в режиме реального времени определить свой уровень владения предметным материалом, выявить свои ошибки и получить рекомендации по самосовершенствованию.

### ***Методические рекомендации по работе с литературой***

Всю литературу можно разделить на учебники и учебные пособия, оригинальные научные монографические источники, научные публикации в периодической печати. Из них можно выделить литературу основную (рекомендуемую), дополнительную и литературу для углубленного изучения дисциплины.

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник – это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой.

При работе с литературой необходимо учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

*Предварительное* чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе. В частности, при чтении указанной литературы необходимо подробнейшим образом анализировать понятия.

*Сквозное чтение* предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы из приведенного списка дает возможность студенту сформировать свод основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

*Выборочное* – наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к практическим занятиям по соответствующим разделам.

*Аналитическое чтение* – это критический разбор текста с последующим его конспектированием. Освоение указанных понятий будет наиболее эффективным в том случае,

если при чтении текстов студент будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из этих вопросов сформулирована в ФОС в перечне вопросов для собеседования. Перечень этих вопросов ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам.

Целью *изучающего* чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации. Есть несколько приемов изучающего чтения:

1. Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.

2. Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм:

- медленно прочесть текст, стараясь понять смысл изложенного;
- выделить ключевые слова в тексте;
- постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.

3. Прием тезирования заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов.

К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием комментирования.

Важной составляющей любого солидного научного издания является список литературы, на которую ссылается автор. При возникновении интереса к какой-то обсуждаемой в тексте проблеме всегда есть возможность обратиться к списку относящейся к ней литературы. В этом случае вся проблема как бы разбивается на составляющие части, каждая из которых может изучаться отдельно от других. При этом важно не терять из вида общий контекст и не погружаться чрезмерно в детали, потому что таким образом можно не увидеть главного.

Подготовка к экзамену должна проводиться на основе лекционного материала, материала практических занятий с обязательным обращением к основным учебникам по курсу. Это позволит исключить ошибки в понимании материала, облегчит его осмысление, прокомментирует материал многочисленными примерами.

### ***Методические рекомендации по написанию рефератов***

Реферат представляет собой сокращенный пересказ содержания первичного документа (или его части) с основными фактическими сведениями и выводами. Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п. С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда. Процесс написания реферата включает: выбор темы; подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение; составление плана; написание текста работы и ее оформление; устное изложение реферата.

Рефераты пишутся по наиболее актуальным темам. В них на основе тщательного анализа и обобщения научного материала сопоставляются различные взгляды авторов и определяется собственная позиция студента с изложением соответствующих аргументов. Темы рефератов должны охватывать и дискуссионные вопросы курса. Они призваны отражать передовые научные идеи, обобщать тенденции практической деятельности, учитывая при этом изменения в текущем законодательстве. Рекомендованная ниже тематика рефератов примерная. Студент при желании может сам предложить ту или иную тему, предварительно согласовав ее с научным руководителем.

Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, и заключения, где формируются выводы, оценки, предложения. Общий объем реферата 20 листов.

Технические требования к оформлению реферата следующие. Реферат оформляется на

листах формата А4, с обязательной нумерацией страниц, причем номер страницы на первом, титульном, листе не ставится. Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20 мм. Абзацный отступ – 1,25; Рисунки должны создаваться в циклических редакторах или как рисунок Microsoft Word (сгруппированный). Таблицы выполнять табличными ячейками Microsoft Word. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль. На титульном листе реферата нужно указать: название учебного заведения, факультета, номер группы и фамилию, имя и отчество автора, тему, место и год его написания. Рекомендуемый объем работы складывается из следующих составляющих: титульный лист (1 страница), содержание (1 страница), введение (1 – 2 страницы), основная часть, которую можно разделить на главы или разделы (10 – 15 страниц), заключение (1 – 3 страницы), список литературы (1 страница), приложение (не обязательно). Если реферат содержит таблицу, то ее номер и название располагаются сверху таблицы, если рисунок, то внизу рисунка.

Содержательные части реферата – это введение, основная часть и заключение. Введение должно содержать рассуждение по поводу того, что рассматриваемая тема актуальна (то есть современна и к ней есть большой интерес в настоящее время), а также постановку цели исследования, которая непосредственно связана с названием работы. Также во введении могут быть поставлены задачи (но не обязательно, так как работа невелика по объему), которые детализируют цель. В заключении пишутся конкретные, содержательные выводы.

Содержание реферата студент докладывает на семинаре, кружке, научной конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 7 - 10 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. После доклада автор отвечает на вопросы, затем выступают оппоненты, которые заранее познакомились с текстом реферата, и отмечают его сильные и слабые стороны. На основе обсуждения обучающемуся выставляется соответствующая оценка.

#### ***Методические рекомендации по написанию эссе***

Эссе – это небольшое по объему сочинение, не претендующее на полноту изложения материала. Эссе содержит основные мысли на заданную тему, излагается лаконично и сжато. Однако ответ на поставленный в названии к эссе вопрос должен быть дан, или, если тема сформулирована в виде утверждения, то оно должно быть подтверждено или опровергнуто.

В курсе планируется написание как минимум два эссе в течение семестра, которые охватывают все темы дисциплины. Темы эссе объявляются заранее, поэтому у студентов есть возможность внимательно поработать с литературой и другими источниками информации, задать интересующие вопросы преподавателю, кратко сформулировать основные мысли, касающиеся вопроса эссе.

При написании эссе обычно используется ряд источников, которые служат базой для личных рассуждений автора, но которые не обязательно указывать в конце сочинения (однако при желании в конце эссе может быть приведен список используемой литературы). Используемые источники позволят автору дать содержательный и обоснованный ответ на вопрос темы эссе, а также обосновать личную точку зрения на затрагиваемую проблему. Источниками могут быть как учебные пособия, так и публицистические и научные статьи в периодической печати и Интернете. В эссе может быть использована статистика для подтверждения высказываний, однако в силу небольшого объема сочинения, эссе не должно быть перегружено цифрами.

Стиль эссе – научный. Требования к объему эссе по данной дисциплине – 5-7 страниц текста формата А4 шрифт размера 14, интервал 1,5. Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20мм. Абзацный отступ – 1,25; Рисунки должны создаваться в циклических редакторах или как рисунок Microsoft Word (сгруппированный). Таблицы выполнять табличными ячейками Microsoft Word. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль

#### ***Методические рекомендации по подготовке сообщений***

Подготовка материала для сообщения (доклада) аналогична поиску материалов для

реферата и эссе. По объему текст, который рекомендуется использовать для сообщения, близок к объему текста эссе: для устного сообщения – не более трех страниц печатного текста. Если сообщение делается в письменном виде – объем его должен быть 3 – 5 страниц.

Устное сообщение может сопровождаться презентацией. Рекомендуемое количество слайдов – около 10. Текст слайда должен дополнять информацию, которая произносится докладчиком во время выступления. Полностью повторять на слайде текст выступления не целесообразно. Приоритет при написании слайдов отдается таблицам, схемам, рисункам, кратким заключениям и выводам.

В сообщении должна быть раскрыта заявленная тема. Приветствуется внимание аудитории к докладу, содержательные вопросы аудитории и достойные ответы на них поощряются более высокой оценкой выступающему.

Время выступления – 10 – 15 минут.

Литература и другие источники могут быть найдены обучающимся самостоятельно или рекомендованы преподавателем (если возникнут сложности с поиском материала по теме); при предложении конкретной темы сообщения преподаватель должен ориентироваться в проблеме и уметь направить студента.

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

### **8.1. Требования к материально-техническому обеспечению**

Перечень материально-технического обеспечения дисциплины включает в себя специальные помещения для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия. По дисциплине «Аудит (продвинутый уровень)» имеются презентации по отдельным темам курса, позволяющие наиболее эффективно освоить представленный учебный материал.

При проведении занятий лекционного типа/семинарского типа используются:

*лицензионное программное обеспечение:*

- Лицензия на офисное программное обеспечение МойОфис Стандартный;
- Лицензия на программное обеспечение средств антивирусной защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 1000-1500 Node 1 year Educational Renewal License (KL4863RAVFQ);
- Права на программное обеспечение для работы с PDF-документами ABBYY FineReader 15 Business;

*свободно распространяемые программы:*

- 7Z – программа-архиватор;
- Adobe Acrobat Reader – программа для чтения PDF файлов;
- Mozilla Firefox, Yandex – интернет-браузеры.

### **8.2. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для получения образования. В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья университетом обеспечивается:

1. Альтернативная версия официального сайта в сети «Интернет» для слабовидящих;

2. Для инвалидов с нарушениями зрения (слабовидящие, слепые)

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь, дублирование вслух справочной информации о расписании учебных занятий; наличие средств для усиления остаточного зрения, брайлевской компьютерной техники, видеоувеличителей, программ невидимого доступа к информации, программ-синтезаторов речи и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями зрения;

- задания для выполнения на зачете зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту обучающимся;

3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху (слабослышащие, глухие):

- на зачете присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- зачет проводится в письменной форме;

4. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- созданы материально-технические условия обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, объекты питания, туалетные и другие помещения университета, а также пребывания в указанных помещениях (наличие расширенных дверных проемов, поручней и других приспособлений);

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по желанию студента зачет проводится в устной форме.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

## Приложение 1

### ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ (ДОПОЛНЕНИЙ)

в рабочую программу по дисциплине «Сравнительный менеджмент» по направлению  
подготовки 38.04.02 – Менеджмент; Профиль Управление маркетингом на \_\_\_\_\_  
учебный год

п/п	Элемент (пункт) РПД	Перечень вносимых изменений (дополнений)	Примечание

Обсуждена и рекомендована на заседании кафедры менеджмента и маркетинга протокол № \_\_\_\_\_ от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Шкала оценивания планируемых результатов обучения****Текущий и рубежный контроль**

Семестр	Шкала оценивания			
	0-35 баллов	36-50 баллов	51-60 баллов	56-70 баллов
III	Частичное посещение аудиторных занятий. Неудовлетворительное выполнение заданий на практических (семинарских) занятиях. Плохая подготовка к балльно-рейтинговым мероприятиям. Обучающийся не допускается к промежуточной аттестации	Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Частичное выполнение и защита заданий на практических (семинарских) занятиях. Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «удовлетворительно»	Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита заданий на практических (семинарских) занятиях. Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «хорошо»	Полное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита заданий на практических (семинарских) занятиях. Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «отлично»

**Промежуточная аттестация**

Семестр	Шкала оценивания			
	Неудовлетворительно (36-60 баллов)	Удовлетворительно (61-80 баллов)	Хорошо (81-90 баллов)	Отлично (91-100 баллов)
III	Обучающийся имеет 36-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене не выполнил ни одного задания экзаменационного билета. Обучающийся имеет 36-50 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене выполнил полностью одно из трех заданий экзаменационного билета.	Обучающийся имеет 36-50 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене полностью выполнил два задания и частично (полностью) выполнил третье задание экзаменационного билета. Обучающийся имеет 46-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене полностью выполнил два задания либо полностью выполнил	Обучающийся имеет 51 балл по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене выполнил полностью все задания экзаменационного билета. Обучающийся имеет 52-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене выполнил два задания и частично (полностью) выполнил третье задание	Обучающийся имеет 61 балл по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене выполнил полностью все задания экзаменационного билета. Обучающийся имеет 62-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене полностью выполнил два задания и

		одно задание и частично выполнил два остальных задания экзаменационного билета. Обучающийся имеет 61-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене не выполнил ни одного задания экзаменационного билета.	экзаменационного билета. Обучающийся имеет 61-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на экзамене полностью выполнил два задания либо полностью выполнил одно задание и частично выполнил два остальных задания экзаменационного билета.	частично (полностью) выполнил третье задание экзаменационного билета.
--	--	--	---	---

