

Приложение 2 к рабочей программе дисциплины
«Сравнительный менеджмент»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ПЕДАГОГИКИ И ПРАВА»

Факультет менеджмента

**Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине
«Сравнительный менеджмент»**

Направление подготовки:
38.03.02 Менеджмент

Уровень высшего образования:
бакалавриат

Направленности (профили) программы:
Менеджмент коммерческих и некоммерческих организаций

Квалификация выпускника:
бакалавр

Содержание

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	3
2	Методические материалы и типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	6
2.1	Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля	7
2.2	Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине	9
2.2.1	Примерный перечень вопросов к зачету	9
2.2.2	Примерное задание на зачет	10
2.3	Методические материалы и типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по дисциплине	10
2.3.1	Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине	10
2.3.2	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	11
2.3.3	Тесты по дисциплине	11
2.3.4	Примерные темы рефератов	14
2.3.5	Типовые задания	15
2.3.6	Проблемные вопросы для дискуссий	17
2.3.7	Методика организации работы в малых группах	18
2.3.8	Методика проведения лекции-беседы	18
3	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине	19
3.1	Балльно-рейтинговая система оценки успеваемости по дисциплине	19

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
<p>способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4)</p>	<p>знать основные принципы и функции сравнительного менеджмента, особенности ведущих национальных бизнес-культур; уметь использовать межкультурные особенности управления для принятия оптимальных решений в конкретных условиях;</p>	<p>знать основные принципы сравнительного менеджмента; уметь использовать межкультурные особенности управления для принятия оптимальных решений; владеть методами управления в организации с учетом моделей национального менеджмента.</p>	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)
	<p>уметь использовать межкультурные особенности управления для принятия оптимальных решений в конкретных условиях; владеть методами организации, координации и контроля процессов управления в организации с учетом моделей национального менеджмента.</p>	<p>знать основные принципы и функции сравнительного менеджмента; уметь использовать межкультурные особенности управления для принятия решений; владеть методами организации и координации процессов управления в организации с учетом моделей национального менеджмента.</p>	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)
	<p>владеть методами организации, координации и контроля процессов управления в организации с учетом моделей национального менеджмента.</p>	<p>знать основные принципы и функции сравнительного менеджмента, особенности ведущих национальных бизнес-культур; уметь использовать межкультурные особенности управления для принятия оптимальных решений в конкретных условиях; владеть методами организации, координации и контроля процессов управления в организации с учетом моделей национального менеджмента.</p>	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)
<p>способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические,</p>	<p>знать основные характеристики национальных моделей менеджмента организации; уметь при выработке и</p>	<p>знать базовые характеристики национальных моделей менеджмента организации; уметь различать поведенческие закономерности, присущие различным национальным культурам;</p>	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
конфессиональные и культурные различия (ОК-5)	принятии решения использовать поведенческие закономерности и национально-культурные особенности, присущие различным национальным культурам; <i>владеть</i> методами руководства и лидерства в рабочих группах и командах с учетом национально-культурных особенностей персонала.	<i>владеть</i> методами руководства в рабочих группах и командах с учетом национально-культурных особенностей персонала.		
		<i>знать</i> основные характеристики национальных моделей менеджмента организации; <i>уметь</i> при выработке использовать поведенческие закономерности и национально-культурные особенности, присущие различным национальным культурам; <i>владеть</i> методами руководства и лидерства в рабочих группах и командах с учетом национально-культурных особенностей персонала.	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)
		<i>знать</i> основные характеристики национальных моделей менеджмента организации; <i>уметь</i> при выработке и принятии решения использовать поведенческие закономерности и национально-культурные особенности, присущие различным национальным культурам; <i>владеть</i> методами руководства и лидерства в рабочих группах и командах с учетом национально-культурных особенностей персонала.	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)
владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и	<i>знать</i> роль и влияние, которое национальная культура оказывает на существующие в различных регионах мира, модели менеджмента;	<i>знать</i> модели менеджмента различных стран; <i>уметь</i> выявлять причины межкультурных конфликтов; <i>владеть</i> базовыми навыками моделирования ситуаций на основе национальных моделей менеджмента.	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2)	<p><i>уметь</i> выявлять причины межкультурных конфликтов и выбирать способы и методы их купирования, с учётом национальных и межкультурных особенностей;</p>	<p><i>знать</i> национальную культуру и национальные модели менеджмента;</p> <p><i>уметь</i> выявлять причины межкультурных конфликтов с учётом национальных и межкультурных особенностей;</p> <p><i>владеть</i> навыками моделирования ситуаций на основе национальных моделей менеджмента.</p>	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)
	<p><i>владеть</i> навыками моделирования ситуаций и принятия решений на основе национальных моделей менеджмента.</p>	<p><i>знать</i> роль и влияние, которое национальная культура оказывает на существующие в различных регионах мира, модели менеджмента;</p> <p><i>уметь</i> выявлять причины межкультурных конфликтов и выбирать способы и методы их купирования, с учётом национальных и межкультурных особенностей ;</p> <p><i>владеть</i> навыками моделирования ситуаций и принятия решений на основе национальных моделей менеджмента.</p>	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)

2 Методические материалы и типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Изучение рекомендуется начать с ознакомления с рабочей программой дисциплины, ее структурой и содержанием разделов (тем), требований к промежуточной аттестации, затем ознакомиться с перечнем рекомендуемой литературы. Далее желательно последовательное изучение материала по темам, ознакомление с рекомендациями по выполнению различных работ и заданий, как аудиторных, так и самостоятельных. Для закрепления материала следует ответить на контрольные вопросы, приведенные в рабочей программе дисциплины.

Дисциплина состоит из нескольких связанных между собой тем, обеспечивающих последовательное изучение материала и выработку умения применять полученные знания на практике.

Организация работы по дисциплине осуществляется в следующих формах:

- аудиторные занятия (лекции, практические (семинарские) занятия);
- самостоятельная работа студента (подготовка к лекциям, практическим занятиям, контрольным работам (тестам), к зачету, написание рефератов, выполнение анализа кейсов, индивидуальная консультация с преподавателем;
- интерактивные формы проведения занятий (лекция-беседа, дискуссия, групповое решение заданий).

Учебный материал курса структурирован по темам. Изучение дисциплины производится в тематической последовательности. Каждому практическому занятию, и самостоятельному изучению материала предшествует лекция по данной теме. Студенты самостоятельно проводят предварительную подготовку к занятию, принимают активное и творческое участие в обсуждении теоретических вопросов, разборе проблемных ситуаций и поисков путей их решения. Многие проблемы, изучаемые в курсе, носят дискуссионный характер, поэтому важное место в учебной процессе занимает российская практика.

Обучающимся рекомендуется следующим образом организовать время, необходимое для изучения дисциплины:

- изучение конспекта лекции в тот же день после лекции – 10 – 15 минут;
- повторение лекции за день перед следующей лекцией – 10 – 15 минут;
- изучение теоретического материала по учебнику и конспекту – 1 час в неделю;
- подготовка к практическому занятию – 1,5 часа.

Описание последовательности действий обучающегося:

При изучении курса следует внимательно слушать и конспектировать материал, излагаемый на аудиторных занятиях. Для его понимания и качественного усвоения рекомендуется следующая последовательность действий:

1. После окончания учебных занятий для закрепления материала просмотреть и обдумать текст лекции, прослушанной сегодня, разобрать рассмотренные примеры (10 – 15 минут).
2. При подготовке к лекции следующего дня повторить текст предыдущей лекции, подумать о том, какая может быть следующая тема (10 – 15 минут).
3. В течение недели выбрать время для работы с литературой в библиотеке (по 1 часу).
4. При подготовке к практическим занятиям повторить основные понятия по теме домашнего задания, изучить примеры. Решая конкретную ситуацию, – предварительно понять, какой теоретический материал нужно использовать. Наметить план решения, попробовать на его основе решить 1 – 2 практические ситуации.

2.1 Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля

1. Что следует понимать под категорией «персонал»?

- а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- б) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;
- в) объединение работников, совместно реализующих цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.

2. Трудовой потенциал — это...

- а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- б) совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости;
- в) способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат (совокупная дееспособность персонала).

3. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:

- а) трудовое соглашение;
- б) трудовой договор;
- в) коллективный договор.

4. Суть делегирования состоит:

- а) в установлении приоритетов;
- б) в передаче ответственности на более низкий уровень управления;
- в) в доверии к своим подчиненным;
- г) в поручении подчиненному принять какое-либо решение;
- д) в передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена

5. Основные цели кадрового менеджмента:

- а) обеспечение фирмы работниками необходимой численности и состава;
- б) эффективное использование работников;
- в) консолидация интересов и целей всех членов фирмы;
- г) получение прибыли

6. Отношение работников со стажем более года к среднесписочной численности называется:

- а) флексибилизацией;
- б) коэффициентом стабильности;
- в) коэффициентом текучести кадров.

7. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование
- б) прогнозирование
- в) мотивация
- г) составление отчетов

д) организация

8. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих
- б) сезонных рабочих
- в) младший обслуживающий персонал
- г) руководителей, специалистов
- д) основных рабочих

9. Что следует понимать под категорией «персонал»?

- а) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике
- б) совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности

10. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

- а) социально-психологические
- б) административные
- в) экономические

11. Маркетинг персонал - это:

- а) анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников (например, при найме на работу), а также определение выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий
- б) формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши
- в) анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей.
- г) вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале
- д) такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость

12. Кто является родоначальником классической школы менеджмента:

- а) Ч. Бебидж
- б) М. Вебер
- в) Ф. Тейлор

13. Сколько существует иерархических уровней менеджмента?

- а) 5
- б) 3
- в) 9

14. При какой форме планирования осуществляется выбор средств для выполнения целей на период от 1 года до 5 лет?

- а) перспективное
- б) среднесрочное
- в) оперативное

15. Выберите основные принципы организации менеджмента:

- а) непрерывность
- б) ритмичность
- в) надежность
- г) все ответы верны

16. Назовите функции менеджмента:

- а) ритмичность
- б) мотивация
- в) законность

17. Функции менеджмента - это:

- а) инновационный менеджмент
- б) оптимальное сочетание централизованного регулирования и самоуправления.
- в) организация, планирование, контроль, мотивация
- г) целенаправленность

18. К внутренней среде организации относятся:

- а) поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты
- б) состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда
- в) цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура

19. К внешней среде организации относятся:

- а) поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты
- в) цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура
- г) планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль;

20. К первичным потребностям человека относятся:

- а) психологические
- б) физиологические
- в) социальные
- г) экономические
- д) материальные

2.2 Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине

2.2.1 Примерный перечень вопросов к зачету

1. Историческое развитие бизнеса и становление сравнительного менеджмента
2. Глобализация как начальный этап развития сравнительного менеджмента.
3. Сущность сравнительного менеджмента.
4. Возникновение сравнительного менеджмента в России.
5. Культура и кросс-культурные различия как основа сравнительного менеджмента
6. Понятие сравнительного менеджмента как науки
7. Коммуникации как главный элемент системы управления
8. Проблемы транснациональных коммуникаций
9. Мотивация в сравнительном менеджменте:
10. Основы теории менеджмента США

11. Возникновение и развитие транснациональных корпораций.
12. Становление мировой бизнес-системы
13. Социально-политические цели сравнительного менеджмента
14. Немецкая деловая культура и стиль управления
15. Особенности французской деловой культуры
16. Британская модель менеджмента
17. Философия японского менеджмента.
18. Характерные признаки и особенности японской системы управления
19. Современная корейская модель менеджмента
20. Американская модель управления
21. Шведская модель управления
22. Российская модель управления
23. Сравнительный анализ моделей управления
24. Особенности организации работы преуспевающих руководителей и фирм на Западе
25. Основные технологии европейского менеджмента
26. Факторы, определяющие национальные различия в стиле руководства.
27. Практика стимулирования труда в различных странах.
28. Значение сравнительного менеджмента для развития мировой экономики
29. Межкультурная коммуникация
30. Влияние культуры на национальные модели менеджмента

2.2.2 Примерное задание на зачет

Вопрос 1. Возникновение сравнительного менеджмента в России.

Вопрос 2. Современная корейская модель менеджмента

Вопрос 3. Опишите 8 подсистем формирования национальной деловой культуры по Харрису и Морану применительно к одной зарубежной стране по выбору и определите, каким образом каждая из них влияет на практику менеджмента в данной стране.

2.3 Методические материалы и типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по дисциплине

2.3.1 Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Контрольный опрос	Контрольный опрос – это метод оценки уровня освоения компетенций, основанный на непосредственном (беседа, интервью) или опосредованном (анкета) взаимодействии преподавателя и студента. Источником контроля знаний в данном случае служит словесное или письменное суждение студента	Примерный перечень вопросов к зачету Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.
Тестовые задания	Тестирование -удовлетворяющая критериям исследования эмпирико-аналитическая процедура оценки уровня освоения компетенций студентами	Тесты по дисциплине
Реферат-презентация	Доклад на определенную тему, в котором собрана информация из одного или нескольких источников. Рефераты могут являться изложением содержания научной работы, статьи и т. п.	Примерные темы рефератов

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	К письменному варианту обязательно публичное сообщение в виде презентации	
Дискуссия	Коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений.	Примерные вопросы дискуссии
Работа в малых группах	Метод, направленный на участие обучающихся в работе, развитие навыков сотрудничества, межличностного общения	Методика организации работы в малых группах Типовые задания
Лекция-беседа	Диалогический метод изложения и усвоения учебного материала. Лекция-беседа позволяет с помощью системы вопросов, умелой их постановки и искусного поддержания диалога воздействовать как на сознание, так и на подсознание обучающихся, научить их самокоррекции	Методика проведения лекции-беседы

2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение

1. Содержание основных составляющих сравнительного менеджмента и их взаимосвязь.
2. Роль национальной культуры, истории и других составляющих в формировании характерных черт бизнеса в стране и организациях.
3. Влияние фактора глобализации бизнеса и национальные особенности как основные условия формирования школы менеджмента в стране (регионе).
4. Характерные черты, определяющие специфику национальной школы менеджмента.
5. Степень использования объективных и общих взглядов на менеджмент в различных школах.
6. Общие черты и различия в подготовке менеджеров в США, Японии и Евросоюзе.
7. Основная направленность в подготовке менеджеров для работы в крупных (национальных и межнациональных) компаниях и малом бизнесе.
8. Взгляды на подготовку менеджеров для различных иерархических уровней в основных школах менеджмента (США, Япония, Европа, Россия).
9. Содержание и сравнительный анализ моделей развития бизнес-деятельности на основе национальной культуры («Инкубатор», «Семья», «Управляемая ракета» и «Эйфелева башня»).
10. Корпоративная культура организации (компании) как следствие национальной культуры, специфики бизнеса и размера компании.
11. Корпоративная культура (фактор «работа») и ее взаимосвязь с факторами «семья» и «школа».
12. Характерные особенности корпоративной культуры организации и ее зависимость от специфики общественных отношений в бизнес-среде (модели построения общественных отношений).

2.3.3 Тесты по дисциплине

1. Сравнительный менеджмент – это дисциплина, в которой
 1. изучаются и сравниваются функции менеджмента на предприятии;
 2. сравнивается деятельность руководителей разного уровня управления;
 3. изучаются и сравниваются различные национальные модели менеджмента;
 4. изучается практика управления на предприятиях разных форм собственности.

2. Предметом сравнительного менеджмента является:

1. деятельность руководителей разных уровней управления;
2. национальные модели менеджмента;
3. управленческие отношения в международных компаниях;
4. разные подходы и модели в управлении предприятием.

3. Кросс-культурный менеджмент изучает:

1. национальную культуру;
2. поведение людей в обществе;
3. особенности поведения людей представляющих разные культуры и работающих в одной организации;
4. традиции и систему ценностей в национальном государстве.

4. В основе ценностного подхода к культуре с позиции сравнительного менеджмента лежит:

1. любая культура состоит из стандартно набора элементов, которые необходимо изучать и описывать;
2. культура определяется взаимодействием и взаимовлиянием подсистем ее составляющих;
3. что ценности составляют ядро культуры и их необходимо структурировать;
4. различаются между собой по ценностям не культуры как таковые, а индивидуумы.

5. Эра концессий по классификации Робинсона закончилась в

1. 1850 г.,
2. 1945 г.,
3. 1914 г.,
4. 1918 г.

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

1. как управлять местным населением в условиях постоянной эффективности бизнеса,
2. как наладить отношения со штаб-квартирой в метрополии,
3. как эффективно управлять местными управленцами, чтобы они хорошо руководили местными подчиненными,
4. как сделать управление местными рабочими эффективным.

7. Характерной чертой глобализации является

1. переход к использованию электрических двигателей,
2. использование электронных сетей передачи данных,
3. возникновение мировой системы хозяйствования,
4. создание национальных университетов,
5. глобализация рынка труда.

8. Национальная модель менеджмента описывает совокупность управленческих отношений на типичном национальном предприятии. Типизация позволяет

1. исследовать отраслевые особенности,
2. выделить международный аспект управления,
3. выделить наиболее существенные черты национальных предприятий.

9. Для американской модели менеджмента характерны:

1. индивидуализм
2. система пожизненного найма
3. открытая политика «вход-выход»
4. полное отождествление себя с компанией

10. Какой этап является начальным в развитии американского менеджмента?

1. Научный менеджмент
2. Концепция человеческих ресурсов
3. Бихевиористический научный подход
4. нет правильного ответа

11. Каковы характерные черты модели экономического развития КНР вплоть до конца 90-х годов? (2 варианта ответа)

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

12. На каком принципе основывается китайский менеджмент?

1. «Дела зависят от человеческого отношения»
2. «Главное в любом деле- упорство»
3. «Достижение цели любой ценой»
4. «Верь и добивайся успеха»

13. Кого называют отцом китайского менеджмента?

1. ЦзэнШицян
2. ЦзуШая
3. ЧэнЦзюньи
4. Чая Цзын

14. Укажите один фактор, который серьезно влияет на культуру китайского менеджмента:

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

15. Характерные черты японцев (2 отв):

1. Индивидуализм;
2. Бережное отношение ко всем ресурсам;
3. Коллективизм;
4. Следование принципу «время-деньги».

16. 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

17. Менеджмент какой страны лежит в основе японской модели менеджмента?

1. Канады;
2. Китая;
3. России;
4. Америки.

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

1. свое имя;
2. компанию, в которой работает;
3. свою должность;
4. свой социальный статус?

19. Представителями реактивной культуры являются

1. англичане,
2. датчане,
3. финны,
4. японцы,
5. испанцы.

20. Ваш деловой партнер принадлежит к полиактивной культуре, если он характеризуется тем, что

1. в споре опирается на логику, редко перебывает,
2. строго придерживается плана,
3. в споре эмоционален, часто перебывает.

2.3.4 Примерные темы рефератов

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

25. Немецкая модель менеджмента, ее специфика.
26. Сопоставление немецкой модели менеджмента с другими европейскими моделями менеджмента.
27. Французская модель менеджмента.
28. Стилль лидерства во французском менеджменте.
29. Модель менеджмента в Великобритании, ее особенности.
30. Российская модель менеджмента.
31. Шведская модель менеджмента.
32. Шведская модель менеджмента и международная практика.
33. Японская модель менеджмента, ее характерные черты.
34. Управление в зарубежных подразделениях японских МНК, столкновение национальных деловых культур.
35. Специфика корейской модели менеджмента.
36. Особенности китайской модели менеджмента.
37. Значение сравнительного менеджмента для развития мировой экономики.

2.3.5 Типовые задания

Задание 1. После окончания института международных экономических отношений Вадим Сергеев был принят в отдел внешнеэкономических связей в ОАО «Элема» с испытательным сроком (предприятие выпускает женскую одежду: пальто, плащи, блузы, юбки, брюки ит.д., поставляет свою продукцию на рынки России, Белоруссии, Украины, Польши). Основными функциями отдела являются:

- таможенная очистка грузов, прибывающих на таможенную территорию или выходящих за ее пределы;
- представление в таможенные органы статической (периодической) декларации по грузам, экспортируемым (импортируемым) в Российской Федерации;
- работа с фирмами-заказчиками по заключению и сопровождению контрактов, таможенному оформлению получаемого давальческого сырья и экспортной отправке готовой продукции;
- совершенствование внешнеэкономической кооперации общества.

Приобретая опыт после выполнения нескольких заданий, Вадим был включен в группу специалистов фирмы, которой было поручено подготовить предложения по расширению объема международных операций. Группе было поручено провести оценку возможностей и ожидаемого риска в реализации такого решения. Руководитель группы, в которую входит Вадим, попросил его подготовить предварительную оценку ситуации, а также список всех вопросов, ответы на которые должны быть получены от подразделений компании.

Вопросы для обсуждения:

1. В каком отделе наиболее перспективна должность для Вадима?
2. Какие предложения может внести Вадим?

Задание 2. ОАО «Мануфактура» – российское текстильное предприятие (пряжа, нитки, хлопчатобумажные изделия), стратегия развития которого предполагает закрепление на внутреннем рынке (рыночная доля компании составляет сегодня 30-35%), а в дальнейшем – занятия лидирующего положения (40-50%) и «раскрутку» собственной торговой марки. Текущие поставки на экспорт носят тестовый характер и дают возможность повышать культуру производства, поскольку за рубежом требования к качеству товаров более высокие.

Продукция «Мануфактуры» пользуется спросом на Западе: компания получает заказы на изготовление полотенец с символикой таких мировых брэндов, как L'Oréal, Yves Rocher, производимые е ютовары закупают крупные западные дистрибьюторские фирмы (такие как Quelle). Неделю назад поступило предложение от немецкой фирмы о приобретении 50-60% общего объема производства фабрики.

Вопросы:

1. На каком этапе вхождения на международные рынки находится ОАО «Мануфактура»?
2. Какие мероприятия должно осуществить данное предприятие, чтобы занять лидирующее положение на международном рынке?
3. Составьте примерную схему подготовки бизнес-сделки с немецкой фирмой.

Задание 3. 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;

Задание 4. Джон только что закончил Колледж делового администрирования при штатном университете и начал работать в малом бизнесе, принадлежащем его семье, где занято 25 неквалифицированных работников.

В первую неделю работы отец вызвал Джона к себе и сказал: «Джон, я наблюдал за тем, как ты работаешь с людьми, на протяжении последних двух дней. Мне очень неприятно, но я должен тебе кое-что сказать. Ты слишком добрый по отношению к людям. Я знаю, тебя учили в университете всей этой ерунде о человеческих взаимоотношениях, но здесь все это не работает. Я помню, как мы в колледже обсуждали Хоторнские исследования и насколько все были ими увлечены. Однако поверь мне, существуют другие способы управления людьми, чем быть просто добрым по отношению к ним».

Вопросы:

1. Как бы Вы отреагировали на замечание отца, оказавшись на месте Джона?
2. Считаете ли Вы, что отец Джона правильно понимает и интерпретирует Хоторнские исследования?
3. Считаете ли Вы, что он понимает важность новейших тенденций в окружающей среде и осознает, как новая парадигма повлияет на его бизнес?
4. Как бы Вы объяснили своему отцу необходимость по-новому взглянуть на своих подчиненных?

Задание 5. Выберите одну из многонациональных компаний, функционирующих в области автомобилестроения или производства бытовой, аудио-или видео-техники. Дайте характеристику ее деятельности. Опишите, в каких странах она базируется, какие выигрывает и теряет она приносит стране-реципиенту и стране-донору. Каковы отличительные особенности производства и рынка сбыта в стране расположения головной компании и в странах – реципиентах?

Задание 6. Составьте дерево целей международной компании:

- 1) находящейся на стадии становления на международном рынке;
- 2) находящейся на стадии роста.

Ответьте на следующие вопросы:

1. Какие проблемы в международной фирме относятся к числу стратегических?
2. В чем проявляется специфика целей международной фирмы? Что означает требование внутренней и внешней непротиворечивости целей?

Задание 7. Вы - российский предприниматель, который имеет капитал в размере 700 тыс. руб. Вы решили работать с китайской фирмой в системе франчайзинга с условием, что Вы будете франчайзиатом. Какой китайской фирме Вы предложили бы сотрудничество? Обоснуйте ваш выбор, основываясь на опыте изучения китайского рынка. Поэтапно опишите процесс взаимодействия с иностранной фирмой-франчайзером.

Задание 8. Отечественное предприятие «Сирена» и австрийская фирма «Ress» заключили соглашение о создании совместного предприятия по производству одноразовых шприцов с уставным фондом в 260000 евро. Отечественное предприятие передает: производственное здание, вспомогательное оборудование, транспортные средства – всего на сумму 130000 евро. Австрийский партнер передает технологию производства, основное производственное оборудование, автоматизированную систему управления производством технологическим процессом – всего на 130000 евро. Определите особенности, преимущества и недостатки международной сделки по созданию зарубежного предприятия.

Задание 9. Опишите 8 подсистем формирования национальной деловой культуры по Харрису и Морану применительно к одной зарубежной стране по выбору и определите, каким образом каждая из них влияет на практику менеджмента в данной стране.

Задание 10. Как известно, в разных культурах различный смысл и значение их представители придают одинаковым словам, вещам и действиям. Приведите показательные примеры применительно к различным культурам, выработайте рекомендации по правильной интерпретации смысла и значения, адекватного данной деловой культуре.

2.3.6 Проблемные вопросы для дискуссий

1. Назовите основные факторы, влияющие на подготовку и деятельность менеджеров в конкретных национальных условиях.
2. Почему для крупного бизнеса ближе «международный менеджмент», а для малого – «сравнительный»?
3. Перечислите и кратко охарактеризуйте факторы, формирующие поведение людей в различных странах для определенных условий.
4. Покажите значимость сравнительного менеджмента при изучении менеджмента в различных основных школах (американской, японской и европейской).
5. Почему в ходе сравнительного менеджмента принято рассматривать достижения американской, японской и европейской школ?
6. В чем заключается противоположность во взглядах международного и сравнительного подходов к менеджменту.
7. Оцените причины того, что при анализе бизнес-процесса его принято рассматривать как явление, не имеющее национальности, пола и возраста, а при изучении любой бизнес-системы (организации) необходимо учитывать пол, возраст, национальные особенности и другие характеристики сотрудников данной компании.
8. Объяснить причину «тяготения» международного менеджмента к внешней среде, а внутренних факторов – к сравнительному менеджменту.
9. Почему модели национальных культур принято рассматривать по отношению к централизации управления, дистанции власти, уровню формализации структурных составляющих и по степени ориентации на личности и межличностные отношения?
10. Каким образом сотрудничество российского бизнеса с ведущими ТНК влияет на развитие основных подходов к менеджменту?

2.3.7 Методика организации работы в малых группах

Цель: проверка уровня освоения ранее изученного материала и формирование навыков работы в малых группах.

Задачи:

- активизация познавательной деятельности обучающихся;
- развитие навыков самостоятельной профессиональной деятельности: определение ведущих и промежуточных задач, выбор оптимального пути, умение предусматривать последствия своего выбора, объективно оценивать его.
- развитие умений успешного общения (умение слушать и слышать друг друга, выстраивать диалог, задавать вопросы на понимание и т.д.).
- совершенствование межличностных отношений коллективе.

Методика проведения:

Первый этап «подготовка задания для работы в малых группах». Задания для работы в малых группах разрабатываются либо преподавателем, либо преподавателем совместно с обучающимися.

Второй этап «организационный»:

- объявление темы и цели работы в малых группах;
- объяснение задания для работы в малых группах;
- объявление критерий оценки;
- деление обучающихся на группы;
- назначение ролей в группах.

Третий этап «выполнение задания в группе»:

- высказывание обучающимися мнений по выполнению задания;
- обсуждение результатов и методики выполнения задания обучающимися и принятие плана хода выполнения задания;
- написание протокола малой группы по планированию деятельности при выполнении задания. Протокол должен содержать цель, задачи, методы, назначение ролей и норму времени выполнения задания;
- выполнение задания;
- подготовка отчета по проведенной работе. Отчет должен содержать описание цели, задач, методики выполнения задания, результаты, доказательства и выводы по выполненному заданию, ответственных по ролям и описание выполненных ими функций;

Четвертый этап «подведение итогов работы в малых группах»:

- выступление докладчика с отчетом по работе в малых группах. При докладе отчета следует использовать мультимедийные презентации;
- оценка преподавателем обучающихся.

Критерии оценки: активная работа в малых группах – 0,5-5 баллов.

Задания для работы в малых группах выбираются преподавателем из п. 2.2.5 «Типовые задания».

2.3.8 Методика проведения лекции-беседы

Цель: путем постановки тщательно продуманной системы вопросов по заданной теме достижение понимания обучающимися нового материала или проверка усвоения ими уже изученного материала.

Задачи:

- изучение вопросов по заданной теме или закрепление изученного материала;
- развитие умений обучающихся структурировать и систематизировать материал, сопоставлять различные источники, обобщать материал, делать выводы;
- развитие навыков обучающихся по выработке собственной позиции по

изучаемым проблемам.

Методика проведения:

- назначение секретаря лекции-беседы, его инструктаж по выполняемым функциям;
- объявление критерий оценки;
- проведение беседы по заранее подготовленным преподавателем вопросам.

Критерии оценки: участие в беседе – 0,5-1 баллов.

Темы или вопросы для обсуждения выбираются преподавателем из п. 2.1.2 «Примерный перечень вопросов к зачету», 2.2.2 «Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение».

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине

3.1 Балльно-рейтинговая система оценки успеваемости по дисциплине

В целях оперативного контроля уровня усвоения материала учебной дисциплины и стимулирования активной учебной деятельности студентов (очной формы обучения) используется *балльно-рейтинговая система оценки успеваемости*.

Балльно-рейтинговая система по дисциплине:

Виды контроля	Максимальная сумма баллов на выполнение одного вида задания	Всего возможных за семестр работ	Итого максимальная сумма баллов
Присутствие на занятиях	0,2	27	5
Работа на практических (семинарских) занятиях	1,12	18	20
Кр	5,0	2	10
СРС,			25
в т.ч.:			
решение задач	2	8	16
контроль СРС (контрольные опросы, собеседование), тестирование,	1,0	9	9
Итого за семестр	-	-	60
Зачет	40,0	1	40
Итого по дисциплине	-	-	100

Для получения допуска к зачету по дисциплине студент должен набрать в семестре не менее 30 баллов.

Балльно-рейтинговая система по дисциплине предусматривает поощрение студентов за работу в семестре проставлением «премиальных» баллов.

Нормы выставления дополнительных баллов:

Виды работ	Максимальная сумма баллов
Решение дополнительных задач	5
Участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях в рамках предмета дисциплины	5
Итого	10

При подготовке к зачету студент внимательно просматривает примерный перечень вопросов к зачету.

Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов обзорных лекций,

прослушанных в течение семестра, информации полученной в результате самостоятельной работы и получение практических навыков при решении задач в течение семестра.

На зачете студент получает задание, включающее теоретические вопросы и задачи.

На решение задания предоставляется 90 мин.

Максимальное количество баллов, которое можно получить за задание составляет 40 баллов, в том числе 16 баллов за теоретическую часть и 24 балла за решение задач.

