

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

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

**Кафедра менеджмента, маркетинга и коммерции**

**Авторы-составители: Носкова Оксана Евгеньевна**

Рабочая программа дисциплины  
**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**  
Код УМК 98489

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

Пермь, 2022

## **1. Наименование дисциплины**

Сравнительный менеджмент

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

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

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

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

В результате освоения дисциплины **Сравнительный менеджмент** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

**38.03.03** Управление персоналом (направленность : Управление человеческими ресурсами)

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

#### **Индикаторы**

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

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

#### **Индикаторы**

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

#### 4. Объем и содержание дисциплины

<b>Направления подготовки</b>	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление человеческими ресурсами)
<b>форма обучения</b>	очная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	11
<b>Объем дисциплины (з.е.)</b>	3
<b>Объем дисциплины (ак.час.)</b>	108
<b>Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:</b>	42
<b>Проведение лекционных занятий</b>	14
<b>Проведение практических занятий, семинаров</b>	28
<b>Самостоятельная работа (ак.час.)</b>	66
<b>Формы текущего контроля</b>	Входное тестирование (1) Защищаемое контрольное мероприятие (2) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (1)
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	Зачет (11 триместр)

## **5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины**

### **Тема 1. Понятие, сущность и актуальность развития сравнительного менеджмента в России и за рубежом**

Сравнительный менеджмент как учебная дисциплина и раздел теории и практики современного менеджмента. Сущность и актуальность курса, связь с другими предметами. Предмет курса «Сравнительный менеджмент». Этапы развития сравнительного менеджмента за рубежом. Возникновение сравнительного менеджмента в России. Современные подходы к изучению курса.

### **Тема 2 Понятие " Национальная культура": содержание, функции, значение. Основные модели национальных деловых культур. Влияние национальной культуры на модель менеджмента**

Понятие, содержание, функции национальной культуры. Современные подходы к изучению национальной культуры. Связь корпоративной и национальной культуры. Классификация деловых культур по отношению к времени, природе, к человеку. теория конвергенции и дивергенции. Модели менеджмента, их классификация.

### **Тема 3. Модели деловых культур Г.Хофстеде и Ф. Тромпенаарса. Современные подходы к оценке влияния параметров культуры на процесс управления в организациях**

Понятие модели деловой культуры: содержание, значение, виды. основные параметры модели деловой культуры Г. Хофстеде. Влияние параметров культуры на процесс управления в организации. Модель деловой культуры Ф Тромпенаарса. Виды деловых культур: "Семья", " Управляемая ракета", " Инкубатор", " Эйфелева башня особенности менеджмента в организациях, имеющих данные модели культур..

### **Тема 4. Принятие управленческих решений в разных моделях менеджмента. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте**

Особенности принятия управленческих решений в разных странах: причины, права и ответственность лица, принимающего решение.

Функция "мотивация" в системе управления в многонациональной организации. Современные виды стимулирования в разных странах. Особенности реализации теорий мотивации в разных культурах.

### **Тема 5. Управление коммуникациями в международных корпорациях. Управление переговорами: особенности проведения переговоров в разных странах**

Коммуникации как культурно обусловленный процесс. Межкультурные коммуникации. Формальные и неформальные коммуникации. Отношение к коммуникационному процессу в разных странах.

Особенности проведения переговоров в разных странах. Понятие " кросс-культурного шока". Основные этапы. Пути повышения эффективности межкультурных коммуникаций. Развитие критического мышления у студентов для их подготовки к изменениям, и отрицательного отношения к стереотипизации.

### **Тема 6.Сравнительный анализ американской, европейской и азиатской моделей менеджмента**

Основные характерные черты американской модели менеджмента. История возникновения американской модели менеджмента. Принципы управления в американских компаниях. Особенности планирования , принятия управленческих решений.. Особенности организации работы американских менеджеров, их стиль управления. Мотивация американских работников и их отрицание решений в системе американской модели менеджмента. и модели менеджмента.ношение к контролю. Общая характеристика современного хозяйственного развития США. . Основные характерные черты американского корпоративного управления.

Особенности американской деловой культуры и стиля управления. Индивидуализм в американской деловой культуре. Подготовка управленческих кадров в США. Статус, профиль и управленческая карьера американских менеджеров. Основные характерные черты американской модели менеджмента управления персоналом в американских фирмах. Влияние культурных параметров на управление в

Америке.

История возникновения французской модели менеджмента. Принципы управления французских менеджеров.. Особенности планирования , принятия управленческих решений.. Особенности организации работы французских менеджеров, их стиль управления. Мотивация работников, их отношение к контролю. Особенности управления персоналом. Влияние культурных параметров на управление организацией во Франции.

История возникновения немецкой модели менеджмента. Принципы управления немецких менеджеров. менеджеров.. Особенности планирования , принятия управленческих решений. Особенности организации работы немецких менеджеров, их стиль управления. Мотивация работников, их отношение к контролю. Особенности управления персоналом. Влияние культурных параметров на управление организацией в Германии. Особенности управления в Швеции. Организация системы управления в шведских компаниях.

История возникновения азиатской модели менеджмента. Принципы управления в японских компаниях. Особенности планирования , принятия управленческих решений.. Особенности организации работы японских менеджеров, их стиль управления. Мотивация японских работников, их отношение к контролю. Особенности управления персоналом в японских фирмах. Влияние культурных параметров на управление в Японии.

История возникновения китайской модели менеджмента. Принципы управления в китайских компаниях. Особенности планирования , принятия управленческих решений.. Особенности организации работы китайских менеджеров. менеджеров, их стиль управления. Мотивация китайских работников, их отношение к контролю. Особенности управления персоналом в китайских фирмах. Влияние культурных параметров на управление в Китае в целом.

### **Тема 7. Сравнительный анализ российской модели менеджмента**

Влияние российской культуры и менталитета на процесс управления на российских предприятиях. Основные параметры влияния культуры всех моделей на российскую модель менеджмента. Особенности формирования российской модели управления. Влияние зарубежного опыта. Специфика современной российской модели макроэкономического развития. Основные характеристики формирующейся российской модели менеджмента. Особенности российской деловой культуры и стиля управления. Статус, профиль и управленческая карьера российских менеджеров. Принятие решений в системе российской модели менеджмента Влияние американской и западноевропейской управленческой практики на формирование и развитие российского менеджмента. Подготовка управленческих кадров в России.

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

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

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

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

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

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

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

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

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

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

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

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

## 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### Основная:

1. Арзьева Т. С. Сравнительный менеджмент: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров "Экономика" / Т. С. Арзьева. - Пермь: ПГНИУ, 2019, ISBN 978-5-7944-3264-0 - Библиогр.: с. 154-155 <https://elis.psu.ru/node/568755>
2. Генералова, С. В. Деловые коммуникации. Технология ведения деловых переговоров : практикум / С. В. Генералова. — 2-е изд. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 59 с. — ISBN 978-5-4487-0728-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/97408.html>
3. Евсеева, О. А. Международный менеджмент : учебное пособие / О. А. Евсеева, С. А. Евсеева. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-7422-6288-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/83323.html>

### Дополнительная:

1. Мухина, Ю. М. Межкультурная коммуникация в сфере бизнеса : практикум. Для студентов-бакалавров направления «Лингвистика», профиля «Теория и практика межкультурной коммуникации» / Ю. М. Мухина. — Москва : Российский университет транспорта (МИИТ), 2021. — 48 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. <https://www.iprbookshop.ru/122112.html>
2. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика : учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 368 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3585-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/508166>
3. Гапоненко, А. Л. Менеджмент : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. Л. Гапоненко ; ответственный редактор А. Л. Гапоненко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 396 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-02049-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/489605>
4. Колышкина, Т. Б. Деловая культура : учебное пособие для среднего профессионального образования / Т. Б. Колышкина, И. В. Шустина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 163 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-08027-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/452668>
5. Бусов, В. И. Управленческие решения : учебник для вузов / В. И. Бусов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 254 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01436-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/449843>
6. Евсеева, О. А. Международный менеджмент : учебное пособие / О. А. Евсеева, С. А. Евсеева. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-7422-6288-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/83323.html>



## **9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

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

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

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

<https://iteam.ru/company/rm> Портал Русский менеджмент

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

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

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

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

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

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения

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

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

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

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

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

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

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

маркерной доской.

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

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

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

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

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

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

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

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

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

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине  
Сравнительный менеджмент**

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

**ОПК.5**

**Владеет знанием основ современной философии и концепций управления персоналом**

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<p><b>ОПК.5.2</b> Оценивает варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности</p>	<p>Знает: основные модели менеджмента, способы и методы и технологий управления персоналом, сформировавшиеся под влиянием национально-культурных особенностей разных стран Умеет применять на практике методы принятия управленческих решений в вопросах управления персоналом, исходя из целей многонациональной компании на основе прикладных исследований сравнительного менеджмента Владеет навыками применения на практике методов принятия управленческих решений в вопросах управления персоналом, исходя из целей организации, ориентируясь на страновую модель менеджмента</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b> Обучающийся демонстрирует: - отсутствие или отрывочные знания основных моделей менеджмента, методов и технологий управления персоналом, сформировавшиеся под влиянием национально- культурных особенностей разных стран - отсутствие умений применять на практике методы принятия управленческих решений в вопросах управления персоналом, исходя из целей многонациональной компании на основе прикладных исследований сравнительного менеджмента. - отсутствие навыков применения на практике методов принятия управленческих решений в вопросах управления персоналом, исходя из целей организации, ориентируясь на страновую модель менеджмента</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b> Обучающийся демонстрирует: - пороговый (частичный) уровень знаний основных моделей менеджмента, методов и технологий управления персоналом, сформировавшиеся под влиянием национально- культурных особенностей разных стран - частичные умения применять на практике методы принятия управленческих решений в вопросах управления персоналом, исходя из целей многонациональной компании на основе прикладных исследований сравнительного менеджмента - минимальные навыки применения на практике методов принятия управленческих решений в вопросах управления персоналом, исходя из целей организации, ориентируясь</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b> на страновую модель менеджмента</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- достаточные, но не полные знания основных моделей менеджмента, методов и технологий управления персоналом, сформировавшиеся под влиянием национально- культурных особенностей разных стран</li> <li>- достаточный, но с некоторыми пробелами умения применять на практике методы принятия управленческих решений в вопросах управления персоналом, исходя из целей многонациональной компании на основе прикладных исследований сравнительного менеджмента</li> <li>- владение навыками применения на практике принятия управленческих решений в вопросах управления персоналом, исходя из целей организации, ориентируясь на страновую модель менеджмента</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- достаточно обширные знания основных моделей менеджмента, методов и технологий управления персоналом, сформировавшиеся под влиянием национально- культурных особенностей разных стран</li> <li>- умения применять на практике методы принятия управленческих решений в вопросах управления персоналом, исходя из целей многонациональной компании на основе прикладных исследований сравнительного менеджмента</li> <li>- владение навыками применения на практике методов принятия управленческих решений в вопросах управления персоналом, исходя из целей организации, ориентируясь на страновую модель менеджмента</li> </ul>

## ПК.6

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

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>ПК.6.3</b> Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Знает теоретические основы о многообразии и специфике реализации функций управления, современных методов и технологий управления персоналом в деловых культурах различных стран и их влияние на конкурентоспособность; Умеет использовать на практике методы формирования команд в многонациональных организациях, проведения диагностики групповых и межличностных взаимоотношений, морально-психологического климата, организационной культуры организации. Владеет навыками самостоятельного разбора стандартных ситуаций, разработки мероприятий по совершенствованию управления организацией, а также способов, методов и технологий управления персоналом на основе сопоставления национальных моделей деловых культур и менеджмента в различных странах и регионах, организациях</p>	<p><b>Неудовлетворител</b> Обучающийся демонстрирует: - отсутствие или отрывочные знания о многообразии и специфике реализации функций управления, современных методов и технологий управления персоналом в деловых культурах различных стран и их влияние на конкурентоспособность; - отсутствие умений применять на практике методы формирования команды в многонациональных организациях, проводить диагностику групповых и межличностных взаимоотношений, морально-психологический климат, организационную культуру организации. - отсутствие навыков применения на практике самостоятельного разбора стандартных ситуаций по разработке мероприятий по совершенствованию, а также сопоставлению национальных моделей деловых культур и менеджмента и управления персоналом в различных странах и регионах, организациях</p> <p><b>Удовлетворительн</b> Обучающийся демонстрирует: - пороговый (частичный) уровень знаний о многообразии и специфике реализации функций управления, современных методов и технологий управления персоналом в деловых культурах различных стран и их влияние на конкурентоспособность; - частичные умения применять на практике методы формирования команды в многонациональных организациях, проведения диагностики групповых и межличностных взаимоотношений, морально-психологический климат, организационную культуру организации. - минимальные навыки применения на практике методов самостоятельного разбора стандартных ситуаций по разработке</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>мероприятий по совершенствованию, а также сопоставлению национальных моделей деловых культур и менеджмента и управления персоналом в различных странах и регионах, организациях</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- достаточные, но не полные знания о многообразии и специфике реализации функций управления, современных методов и технологий управления персоналом в деловых культурах различных стран и их влияние на конкурентоспособность;</li> <li>- достаточный, но с некоторыми пробелами умения применять на практике методы формирования команды в многонациональных организациях, проведения диагностики групповых и межличностных взаимоотношений, морально-психологический климат, организационную культуру организации.</li> <li>- владение навыками применения на практике методов самостоятельного разбора стандартных ситуаций по разработке мероприятий по совершенствованию, а также сопоставлению национальных моделей деловых культур и менеджмента и управления персоналом в различных странах и регионах, организациях</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- достаточно обширные знания о многообразии и специфике реализации функций управления, современных методов и технологий управления персоналом в деловых культурах различных стран и их влияние на конкурентоспособность;</li> <li>- умения применять на практике методы формирования команды в многонациональных организациях, проведения диагностики групповых и межличностных взаимоотношений, морально-психологический климат, организационную культуру организации.</li> </ul>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>- владение навыками применения на практике методов самостоятельного разбора стандартных ситуаций по разработке мероприятий по совершенствованию, а также сопоставлению национальных моделей деловых культур и менеджмента и управления персоналом в различных странах и регионах, организациях</p>

## Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

**Вид мероприятия промежуточной аттестации :** Зачет

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

**Максимальное количество баллов :** 100

### Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 50 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 50 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<b>Входной контроль</b>	Тема 1. Понятие, сущность и актуальность развития сравнительного менеджмента в России и за рубежом <b>Входное тестирование</b>	уровень компетенций, необходимых для освоения курса "Сравнительный менеджмент", обучающиеся оценивают самостоятельно, построив колесо компетенций и план обучения данной дисциплине
<b>ОПК.5.2</b> Оценивает варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности	Тема 2 Понятие "Национальная культура": содержание, функции, значение. Основные модели национальных деловых культур. Влияние национальной культуры на модель менеджмента <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Знание роли национальной культуры в становлении модели менеджмента в стране. Умение интерпретировать особенности национальной модели менеджмента с учетом культуры. Навыки применять на практике знание нац. культуры при разработке взаимодействия бизнеса с организациями других стран
<b>ОПК.5.2</b> Оценивает варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности	Тема 3. Модели деловых культур Г.Хофстеде и Ф. Тромпенаарса. Современные подходы к оценке влияния параметров культуры на процесс управления в организациях <b>Защищаемое контрольное мероприятие</b>	Знание модели деловых культур Г. Хофстеде. Умение применить выводы теории в практических ситуациях. Навыки применения параметров культуры в управлении организацией.



<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Мероприятие текущего контроля</b>	<b>Контролируемые элементы результатов обучения</b>
<b>ОПК.5.2</b> Оценивает варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности	Тема 5. Управление коммуникациями в международных корпорациях. Управление переговорами: особенности проведения переговоров в разных странах <b>Защищаемое контрольное мероприятие</b>	Знание моделей менеджмента, причин, обуславливающих различия в моделях. Умение на практике выявлять специфику страновой модели, объяснять причины. Навыки принимать управленческие решения на основе моделей менеджмента
<b>ОПК.5.2</b> Оценивает варианты способов, методов и технологий управления персоналом для выполнения задач в рамках своей профессиональной деятельности <b>ПК.6.3</b> Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.	Тема 7. Сравнительный анализ российской модели менеджмента <b>Итоговое контрольное мероприятие</b>	Знание основных положений сравнительного менеджмента. Умение применять полученные знания на практике. Навыки принятия управленческих решений с учетом моделей менеджмента.

### **Спецификация мероприятий текущего контроля**

#### **Тема 1. Понятие, сущность и актуальность развития сравнительного менеджмента в России и за рубежом**

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

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

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

Проходной балл: **0**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Уровень компетенций в колесе компетенций, составленном обучающимися, соответствует уровню 81-100 баллов	6
Уровень компетенций в колесе компетенций, составленном обучающимися, соответствует уровню 61-80 баллов	4
Уровень компетенций в колесе компетенций, составленном обучающимися, соответствует уровню 41-60 баллов	3
Уровень компетенций в колесе компетенций, составленном обучающимися, соответствует	2

уровню 10-40 баллов	

## **Тема 2 Понятие " Национальная культура": содержание, функции, значение. Основные модели национальных деловых культур. Влияние национальной культуры на модель менеджмента**

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

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

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Контрольная точка содержит 2 задания, направленные на то, чтобы на основе информации той или иной страны, выявить особенности ведения бизнеса с представителями их культур. Даны верные ответы, выявлены причинно-следственные связи между культурой и моделью менеджмента. Дано обоснование ответам - студент получает 10 баллов за каждый ответ.	20
Даны верные ответы, но выявленные причинно-следственные связи между культурой и моделью менеджмента не обоснованы ответам - студент получает 5 баллов за каждый ответ.	10
Даны неверные ответы, не выявлены причинно-следственные связи между культурой и моделью менеджмента. Нет обоснования ответам - студент получает 0 баллов за каждый ответ.	0

## **Тема 3. Модели деловых культур Г.Хофстеде и Ф. Тромпенаарса. Современные подходы к оценке влияния параметров культуры на процесс управления в организациях**

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

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

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Контрольная точка содержит 4 задания с открытыми вопросами. Верный ответ с обоснованием - 5 баллов.	20
Поверхностный ответ без обоснования - 2,5 баллов.	10
Неверный ответ - 0 баллов.	0

## **Тема 5. Управление коммуникациями в международных корпорациях. Управление переговорами: особенности проведения переговоров в разных странах**

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

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

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Креативность, всесторонний анализ, обоснование выводов - 20 баллов	20
Поверхностный анализ и обоснование выводов - 10 баллов	10

Работа сделана, но не соответствует требованиям или теме исследования	0

## **Тема 7. Сравнительный анализ российской модели менеджмента**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **4 часа**

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

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

Проходной балл: **20**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Креативность, выявленные причинно-следственные связи, обоснованность выводов - 40 баллов	40
Поверхностно выявленные причинно-следственные связи, низкая обоснованность выводов - 20 баллов	20
Работа не соответствует требованиям, или теме исследования. Не содержит необходимых выводов, не связана с объектом изучения	0