

Частное образовательное учреждение высшего образования
«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

Одобрено
решением Ученого совета
от «29» июля 2023г.
протокол № 2



УТВЕРЖДАЮ

Ректор Института бизнеса
и инновационных
технологий

А.И. Садыкова

«29» июля 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Национальные модели менеджмента

Направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль): **Стратегическое управление
человеческими ресурсами**

Квалификация: **Магистр**

Вологда
2023

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 N 958.

© Частное образовательное учреждение высшего образования
«Институт бизнеса и инновационных технологий»

Оглавление

1. Организационно-методический раздел. Аннотация	4
2. Перечень планируемых результатов обучения.....	5
3. Примерный тематический план дисциплины	6
4. Содержание учебной дисциплины	10
5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	12
6. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины	13
7. Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	15
8. Методические рекомендации для преподавателя. Образовательные технологии	26
9. Обеспечение доступности освоения программы обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.	27
10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	29
11. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта, характеризующих этапы формирования компетенций	40
Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины.....	45

1. Организационно-методический раздел. Аннотация

Целью изучения дисциплины «Национальные модели менеджмента» является формирование представлений о процессах эволюции принципов менеджмента в зависимости от характера изменений рыночной среды, приобретение теоретических знаний и практических навыков при анализе отличительных особенностей различных национальных моделей менеджмента.

Задачи освоения дисциплины:

- организация отношений с деловыми партнёрами в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;
- разработка рабочих планов и программ проведения научных исследований и технических разработок, подготовка отдельных заданий для исполнителей;
- разработка методических и нормативных документов, технической документации, а также предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ.

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана.

Освоение дисциплины необходимо как предшествующее для прохождения практики по профилю профессиональной деятельности, преддипломной практики, а также для подготовки к процедуре защиты выпускной квалификационной работы.

2. Перечень планируемых результатов обучения

Результаты освоения ООП: код и формулировка компетенции (в соответствии с учебным планом) или ее части	Код и формулировка индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления</p>	<p>ОПК-1.1 Выстраивает отношения с деловыми партнерами с учетом критического анализа национальных моделей и практик управления</p>	<p>Знает: -понятие "национальная модель управления", его значимость при выстраивании деловых отношений. Умеет: -выстраивать деловые отношения с учётом анализа национальных моделей и современных практик управления.</p>
<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.4 Организует работу с деловыми партнерами, учитывая разнообразие национальных культур</p>	<p>Знает: -понятие национальной культуры, его значимость при установлении отношений с партнёрами. Умеет: -учитывать культурные особенности при выполнении профессиональных задач.</p>
	<p>УК-5.5 Применяет принципы межкультурной коммуникации в процессе профессиональной деятельности</p>	<p>Знает: -правила и принципы построения межкультурных деловых отношений. Умеет: -соблюдать принципы межкультурной коммуникации.</p>

3. Примерный тематический план дисциплины

Очная форма обучения - 1 семестр

Вид занятия	Часов по учебному плану
Контактная работа с преподавателем:	36
-занятия лекционного типа, в том числе:	16
практическая подготовка	0
-занятия семинарского типа:	
-семинарские/практические, в том числе:	18
практическая подготовка	0
-лабораторные, в том числе:	0
практическая подготовка	0
-консультации, в том числе по курсовой работе (проекту)	2
Самостоятельная работа:	72
в т.ч. курсовая работа (проект)	
Промежуточная аттестация:	
зачет	
Общая трудоемкость	108

Заочная форма обучения - 1 курс

Вид занятия	Часов по учебному плану
Контактная работа с преподавателем:	12
-занятия лекционного типа, в том числе:	4
практическая подготовка	0
-занятия семинарского типа:	
-семинарские/практические, в том числе:	4
практическая подготовка	0
-лабораторные, в том числе:	0
практическая подготовка	0
-консультации, в том числе по курсовой работе (проекту)	4
Самостоятельная работа:	92

в т.ч. курсовая работа (проект)	
контрольная работа	+
Промежуточная аттестация:	
зачет	4
Общая трудоемкость	108

Очная форма обучения

№	Раздел / Тема дисциплины	Количество часов по видам учебной работы					
		ВСЕГО	СР	контактная работа с преподавателем			консультации, в том числе по курсовой работе (проекту)
				занятия лекционного типа	семинарские/практические	лабораторные	
1	Сущность и составляющие понятия «национальная модель менеджмента»	12	8	2	2	0	
2	Развитие международного бизнеса и его глобализация	12	8	2	2	0	
3	Национальные деловые культуры	14	8	2	4	0	
4	Теория менеджмента США	12	8	2	2	0	
5	Менеджмент в Европе	12	8	2	2	0	
6	Шведская модель менеджмента	11	7	2	2	0	
7	Японская модель менеджмента	11	7	2	2	0	
8	Особенности российской модели менеджмента	12	8	2	2	0	

9	Реферат	10	10	0	0	0	
	Подготовка и защита курсовой работы (проекта)						
	Промежуточная аттестация (зачет)	0	0				0
	ИТОГО	108	72	16	18	0	2
	В том числе: практическая подготовка	0		0	0	0	

Заочная форма обучения

№	Раздел / Тема дисциплины	Количество часов по видам учебной работы					
		ВСЕГО	СР	контактная работа с преподавателем			консультации, в том числе по курсовой работе (проекту)
				занятия лекционного типа	семинарские/практические	лабораторные	
					занятия семинарского типа:		
1	Сущность и составляющие понятия «национальная модель менеджмента»	13	11	2	0	0	
2	Развитие международного бизнеса и его глобализация	12	10	0	2	0	
3	Национальные деловые культуры	10	10	0	0	0	
4	Теория менеджмента США	10	10	0	0	0	
5	Менеджмент в Европе	10	10	0	0	0	
6	Шведская модель менеджмента	10	10	0	0	0	
7	Японская модель менеджмента	10	10	0	0	0	
8	Особенности российской модели менеджмента	15	11	2	2	0	

9	Реферат	10	10	0	0	0	
	Подготовка и защита курсовой работы (проекта) / подготовка контрольной работы						
	Промежуточная аттестация (зачет)	4	4				0
	ИТОГО	108	96	4	4	0	4
	В том числе: практическая подготовка	0		0	0	0	

4. Содержание учебной дисциплины

Тема 1. Сущность и составляющие понятия «национальная модель менеджмента»

Модель менеджмента. Составляющие элементы модели менеджмента. Классификация моделей менеджмента. Общие принципы менеджмента и национальные модели управления.

Понятие и кросс-культурные факторы формирования национальной модели менеджмента.

Тема 2. Развитие международного бизнеса и его глобализация

Международный бизнес. Этапы развития международного бизнеса. Особенности управления международными компаниями.

Причины глобализации бизнеса. Необходимость глобализации бизнеса. Основные глобальные бизнес-структуры.

Тема 3. Национальные деловые культуры

Теории культуры. Универсальный подход. Теория культурных универсалий Джоржа Мэрдока.

Системный подход к культуре Модель П. Р. Харриса и Р. Т. Морана. Модель Т. Н. Глэдвина и В. Терпстра.

Ценностный подход. Теория базовых и инструментальных ценностей Дж. Рокича. Теория внутреннего содержания личности.

Измерение деловых культур в модели Г. Хофстеде. Соотношение национальной и корпоративной деловой культуры.

Тема 4. Теория менеджмента США

Экономические и социально-культурные условия развития капитализма в разных странах как основа различия моделей менеджмента. Особенности американской модели менеджмента.

Научный менеджмент в США. Концепция человеческих ресурсов. Бихевиористический (поведенческий) научный подход. Теория конкурентоспособности наций М. Портера.

Тема 5. Менеджмент в Европе

Особенности европейской модели менеджмента. Многообразие деловых культур и менеджмент в Европе.

Группировка стран Европы по культурным параметрам: страновые кластеры.

Классификация европейских систем менеджмента.

Типы организационной культуры: классификация Тромпенаарса.

Тема 6. Шведская модель менеджмента

Менеджмент в Швеции. Ценности шведской культуры.

Особенности шведской деловой культуры. Стиль менеджмента в шведских организациях. Шведская модель менеджмента и международная

практика.

Тема 7. Японская модель менеджмента

Менеджмент в Японии. Культурный детерминизм в объяснении японской системы менеджмента. Технологический детерминизм в объяснении японской системы менеджмента. Роль менеджеров в японской системе управления. Управление в зарубежных подразделениях японских МНК: столкновение национальных деловых культур.

Новые тенденции в эволюции японского менеджмента. Экономическая ситуация в Японии на рубеже XX-XXI вв. и кризис японской модели экономики и управления.

Тема 8. Особенности российской модели менеджмента

Развитие менеджмента в России: от кризисного управления к менеджменту развития.

Основные проблемы менеджмента на российских предприятиях.

Встраивание российской модели менеджмента в глобальную модель управления.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная учебная литература

- 1 Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2020. — 249 с. — (Высшее образование). — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451705>
- 2 Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2020. — 314 с. — (Высшее образование). — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450156>
- 3 Титов, В. Н. Теория и история менеджмента : учебник и практикум для вузов / В. Н. Титов, Г. Н. Суханова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 487 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05725-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469977>

Дополнительная учебная литература

- 4 Исследования в менеджменте: пособие для магистров: Учебное пособие / Короткова Т. Л. - М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 256 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1000614>
- 5 Коргова, М. А. Менеджмент организации : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2020. — 197 с. — (Высшее образование). — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/455225>
- 6 Мардас, А. Н. Теория менеджмента : учебник для вузов / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 307 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07387-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472177>

6. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

При изучении дисциплины используется следующее учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение.

Программное обеспечение:

- тестирующие программные оболочки и контрольно-обучающие программы: АСТ-test; Nova-test;
- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет («Internet explorer», «Google chrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player», «Power Point»).

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

- Агрегатор научных журналов Directory of Open Access Journals: <https://www.doaj.org>
- Агрегатор дипломных работ и диссертаций Open Access Theses and Dissertations: <https://oatd.org>
- Поисковая система научных публикаций [Google Scholar](https://scholar.google.ru): <https://scholar.google.ru>
- Университетская информационная система РОССИЯ: <https://uisrussia.msu.ru/dp.php>
- Научная электронная библиотека КиберЛенинка: <https://cyberleninka.ru>
- Научная электронная библиотека: <http://elibrary.ru>
- справочно-правовая система: «Гарант»: <https://www.garant.ru>
- справочно-правовая система «Консультант Плюс»: <http://www.consultant.ru>
- Электронно-библиотечная система Znanium.com : www.znaniy.com
- База данных Ruslana. – Режим доступа: <http://ruslana.bvdep.com/>
- <http://nigma.ru> – интеллектуальная поисковая система (по темам объединяет результаты, полученные из разных поисковых систем).

Материально-техническое обеспечение

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

- учебные аудитории, оснащенные мультимедийной техникой, позволяющей организовать отработку практических навыков обучающимися, выявить уровень сформированности компетенций методом тестирования и в других интерактивных формах;
- дидактические материалы – презентационные материалы (слайды); бланки анкет и опросов; учебные видеозаписи; комплекты схем, плакатов, стенды;

- технические средства обучения – аудио-, видео-, фотоаппаратура, иные демонстрационные средства; персональный компьютер, множительная техника (МФУ).

Для проведения текущего (рубежного) контроля и промежуточной аттестации (зачета с оценкой) методом компьютерного тестирования используются прошедшие банки тестовых заданий и лицензионная тестирующая программная оболочка типа «ACT-test», «Nova-test» и(или) другие.

**ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО
РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ,
В ТОМ ЧИСЛЕ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА**

№ п/п	Комплект лицензионного программного обеспечения		Комплект свободно распространяемого программного обеспечения	
	лицензионное программное обеспечение	лицензионное программное обеспечение отечественного производства	свободно распространяемое программное обеспечение	свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства
1	Microsoft Excel	Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный	Adobe Acrobat Reader DC	Яндекс.Браузер
2	Microsoft Office 365	Электронный периодический справочник "Система Гарант"	Архиватор 7z	Яндекс.Диск
3	Microsoft Word	Электронный периодический справочник "Система Консультант Плюс"		

7. Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная (аудиторная и внеаудиторная) работа обучающихся является одним из основных видов познавательной деятельности, направленной на более глубокое и разностороннее изучение материалов учебной дисциплины и включает: обязательное ведение конспектов лекций; подготовку выступлений (сообщений, докладов) к практическим занятиям, семинарам; подготовку письменных контрольных работ (реферата, эссе, презентации).

Результаты выполнения самостоятельной работы представляются обучающимися во время аудиторных занятий, проверяются и оцениваются преподавателем в ходе аудиторных занятий, текущего (рубежного) контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности самостоятельной работы обучающимся рекомендуется пользоваться расширенным поиском в национальном цифровом ресурсе РУКОНТ – межотраслевой электронной библиотеке. Доступ к ресурсу осуществляется на сайте: <http://www.rucont.ru>

Важной формой самостоятельной исследовательской работы, углубленного изучения той или иной проблемы учебного курса является подготовка и написание рефератов и эссе. Данная форма самостоятельной работы является важным элементом подготовки обучающихся к оформлению и написанию дипломной работы.

Виды самостоятельной работы:

- поиск и изучение нормативных правовых актов, в том числе с использованием электронных баз данных;
- поиск и изучение научной литературы, в том числе с использованием сети Интернет;
- решение задач из практикума;
- подготовка рефератов, докладов, эссе, презентаций;

Модель (особенности) самостоятельной работы обучающихся по отдельным разделам и темам курса:

- составление проектов профессиональных документов;
- обобщение материалов профессиональной практики по определенным вопросам;
- подготовка к проведению ролевой игры;
- подготовка для обсуждения дискуссионных вопросов;
- составление схем, сравнительных таблиц;
- решение практических ситуаций;
- подготовка к практическим занятиям.

3.1. Методические указания к занятиям семинарского типа и самостоятельной работе

Занятие по теме 1. *Сущность и составляющие понятия «национальная модель менеджмента»*

Вопросы для обсуждения

1. Содержание и структура понятия «модель менеджмента».
2. Национальная культура и бизнес-культура как объекты исследования.
3. Классификация моделей менеджмента.
4. Принципы формирования национальных моделей управления.
5. Кросс-культурные факторы формирования национальных моделей менеджмента.

Доклады

1. Влияние культуры на национальные модели менеджмента.
2. Особенности низкоконтекстных культур.
3. Специфика высококонтекстных культур.
4. Понятие «кластер». Кластеризация культур.
5. Роль национальной культуры, истории и других составляющих в формировании характерных черт бизнеса в стране и организациях.

Тестовое задание

1. Кросс-культурный менеджмент предполагает различия на основе подходов:
 - A. национального
 - B. инновационного
 - B. международного
 - Г. политического

2. Вставьте пропущенное слово:
В международных сопоставлениях менеджмента при объяснении различий явно доминирует ##### тип.
 - A. инновационный
 - B. культурный
 - B. поведенческий

3. Вставьте пропущенное слово:
Для ##### типа организационной культуры характерными чертами являются обсуждение с минимальными ограничениями, вовлечение всех сторон, независимо от положения в организации.

Занятие по теме 2. Развитие международного бизнеса и его глобализация

Вопросы для обсуждения

1. Исторические этапы развития международного бизнеса.
2. Глобализация и актуальность межкультурных проблем в бизнесе.
3. Положительные и проблемные аспекты глобализации.
4. Глобальные бизнес-структуры.

Доклады

1. Роль национальной культуры, истории и других составляющих в формировании характерных черт бизнеса в стране и организациях.

2. Влияние фактора глобализации бизнеса и национальные особенности как основные условия формирования школы менеджмента в стране (регионе).
3. Роль невербальной коммуникации в деятельности МНК.

Тестовое задание

1. Факторами прямого воздействия на менеджмент интернациональных компаний считаются:
 - А. стратегические контракты, связанные с различными видами хозяйственных операций
 - Б. национальные союзы и соглашения
 - В. формальные и неформальные институты, основанные на религиозных, культурологических традициях
 - Г. аналитические разработки и исследования коллективного действия
2. Определите пропущенное понятие:
- это одна из известных организационных форм рыночной экономики.
3. Моделями взаимодействия национальных и международных институтов, считаются:
 - А. полная совместимость, включая законы и иные нормы и правила, сформулированные международными институтами
 - Б. частичная совместимость действующих международных и национальных норм и правил
 - В. разработка и контроль реализации государственных программ

Занятие по теме 3. Национальные деловые культуры

Вопросы для обсуждения

1. Влияние культурных факторов на реализацию функций управления.
2. Классификации национальных деловых культур.
3. Измерение деловых культур в модели Г. Хофстеде.
4. Соотношение национальной и корпоративной деловой культуры.
5. Культура и стили управления.
6. Организация и управление межкультурной коммуникацией

Доклады

1. Характерные черты, определяющие специфику национальной школы менеджмента.
2. Степень использования объективных и общих взглядов на менеджмент в различных школах

Тестовое задание

1. Выберите подходящий термин:
– это образ жизни и система мировосприятия, присущая тому или иному народу

- А. культура
 - Б. отдых
 - В. развлечение
 - Г. инстинкт
2. К основным функциям культуры относятся:
- А. адаптивная
 - Б. интегративная
 - В. коммуникативная
 - Г. координационная
3. Основоположником универсального культурного подхода в национальном менеджменте считается:
- А. П. Харрис
 - Б. Д. Мэрдок
 - В. Р. Моран

Занятие по теме 4. Теория менеджмента США

Вопросы для обсуждения

1. Либеральная экономическая модель и практики управления.
2. Особенности североамериканской модели менеджмента.
3. Составляющие национального и мультинационального характера в американской модели менеджмента.
4. Теория конкурентоспособности наций М. Портера.

Доклады

1. Общие черты и различия в подготовке менеджеров в США, Японии и Евросоюзе.
2. Практика стимулирования труда в различных странах.

Тестовое задание

1. Основные принципы научного менеджмента Ф. Тейлора включают:
 - А. получение необходимых знаний о процессе производства
 - Б. отбор и обучение рабочих
 - В. приложение полученных знаний к решению задач
 - Г. сотрудничество между рабочими и администрацией для достижения поставленных целей
 - Д. планирование инновационной деятельности
 - Е. мотивация участников инновационной деятельности
 - Ж. рациональное использование всего нового
 - З. стабильность и консерватизм
2. В основе теории Х. Дугласа Макгрегора лежат следующие предположения:

- А. средний человек имеет врожденную нелюбовь к работе и при первой возможности стремится уклониться от ее выполнения
 - Б. чтобы заставить людей работать и прилагать необходимые усилия, следует применять меры принуждения и контроля
 - В. затраты физических и умственных усилий работника естественны для него как игра или отдых
 - Г. в определенных условиях человек готов исполнять дополнительные обязательства самостоятельно
3. Поведение внимательных руководителей согласно научной модели университета штата Огайо включает в себя:
- А. выражение признательности подчиненным за хорошо выполненную работу
 - Б. готовность прийти на помощь
 - В. проявление участия к личным проблемам сотрудников
 - Г. высокую степень воображения, изобретательности и креативности
 - Д. меры высшего контроля и наказания
4. Факторы, определяющие по мнению М. Портера необходимые условия для успешной конкуренции в отрасли, включают:
- А. человеческие ресурсы
 - Б. научно-информационный потенциал
 - В. капитал, денежные средства
 - Г. инфраструктуру
 - Д. командный стиль
 - Е. системное воззрение

Занятие по теме 5. Менеджмент в Европе

Вопросы для обсуждения

1. Европейские модели капитализма и концепция евроменеджмента.
2. Страновые кластеры европейских стран.
3. Сравнительная характеристика европейских моделей менеджмента и факторы, определяющие их разнообразие.

Доклады

1. Немецкая деловая культура и стиль управления.
2. Особенности организации работы преуспевающих руководителей и фирм на Западе.
3. Основные технологии европейского менеджмента.
4. Критика концепции евроменеджмента.
5. Профиль евроменеджера.
6. Немецкая модель менеджмента, ее специфика.
7. Сопоставление немецкой модели менеджмента с другими европейскими моделями менеджмента.

Тестовое задание

1. Моделями организационных культур Г. Хофстеде, считаются:

- А. деревенский рынок
- Б. смазанная машина
- В. семья
- Г. пирамида людей
- Д. пирамида потребностей
- Е. страхование имущества

2. Определите пропущенное понятие:

- это мировоззрение, основанное на принципах равенства, справедливости, человечности отношений между людьми, проникнутое любовью к людям, уважением к человеческому достоинству, заботой о благе людей.

3. Классификация типов управленческих культур, предложенных Ф. Тромпенаарсом, базируется на таких характеристиках организации, как:

- А. иерархичность и эгалитаризм
- Б. формальном и неформальном стиле управления
- В. ориентации на личность и межличностные отношения
- Г. гибкости и адаптивности
- Д. социально-экономической общности

Занятие по теме 6. *Шведская модель менеджмента*

Вопросы для обсуждения

1. Предпосылки развития шведской модели «государство благосостояния».
2. Основные ценности шведской культуры.
3. Особенности менеджмента в Швеции.

Доклады

1. Шведская модель менеджмента и международная практика.
2. Стилль менеджмента в шведских организациях.

Тестовое задание

1. Основными ценностями культуры скандинавских менеджеров считаются:
 - А. равенство, как способ дифференциации по уровню доходов и богатству
 - Б. самокритичность, опора на факты и причинно-следственные связи
 - В. почитание природы, любовь к живому миру
 - Г. управленческий консалтинг
2. Принципиальными стилями менеджмента в шведских организациях выступают:
 - А. иерархия

- Б. контроль
- В. принятие решений и консенсус
- Г. делегирование и коучинг
- Д. культ труда
- Е. регулирование монополий

3. Социальная направленность скандинавской модели менеджмента заключается в:
- А. перераспределительной роли государства в экономике: воздействие через механизм налогообложения, путем передачи части доходов предпринимателей в пользу трудящихся, работающих по найму
 - Б. экономической политике властей, нацеленной на решение социальных проблем, уменьшение количества безработных
 - В. высокой этике труда и предпринимательской культуре, морально-этических нормах поведения жителей
 - Г. ориентации на личность и межличностные отношения

Занятие по теме 7. Японская модель менеджмента

Вопросы для обсуждения

1. Факторы, повлиявшие на формирование японской модели менеджмента.
2. Роль менеджеров в японской системе управления.
3. Особенности управления в зарубежных подразделениях японских МНК.
4. Современные тенденции в эволюции японской модели управления.

Доклады

1. Японская модель менеджмента, ее характерные черты.
2. Управление в зарубежных подразделениях японских МНК, столкновение национальных деловых культур.
3. Специфика корейской модели менеджмента.
4. Особенности китайской модели менеджмента.

Тестовое задание

1. Характерными признаками японской модели менеджмента являются:
 - А. пожизненный наем, пожизненная занятость
 - Б. система продвижения по старшинству
 - В. пофирменные профсоюзы
 - Г. единовременное рекрутирование
 - Д. производственное обучение
 - Е. принятие решений «снизу вверх»
 - Ж. иерархия
 - З. контроль
 - И. самокритичность
2. Факторами, влияющими на формирование высшего управленческого звена японских компаний, выступают:

- А. управление человеческими ресурсами
- Б. культурные процессы
- В. структурирование организационных систем
- Г. ориентации на личность и межличностные отношения

3. Предоставление управляющим свободы действий в принятии оперативных решений за обеспечение должного уровня рентабельности компании позволяют созданные внутри организационных подразделений центры:

- А. прибыли
- Б. занятости
- В. психологической разгрузки

4. Выберите подходящее понятие:

- стандартная система ранжирования, которая точно позиционирует работников японских компаний по вертикали.

- А. Статусная иерархия
- Б. Управленческая иерархия
- В. Иерархия

Занятие по теме 8. *Особенности российской модели менеджмента*

Вопросы для обсуждения

1. Факторы культуры, наследие тоталитарной системы, специфика менеджмента в переходной экономике РФ.
2. Профиль российского менеджмента в международных исследованиях. Основные проблемы менеджмента на российских предприятиях.
3. Применение зарубежных управленческих технологий в России.
4. Российский персонал в структурах межнациональных корпораций.

Доклады

1. Особенности менеджмент - образования в России и за рубежом.
2. Национальные особенности управления и лидерства.

Тестовое задание

1. Изучение культурных и институциональных оснований менеджмента в Росси стало проводиться с начала:

- А. 1990 года
- Б. 2003 года
- В. 1817 года
- Г. 2010 года

2. Определите пропущенное понятие:

- это процесс приспособления западной теории к современным российским условиям, на основе западных аналогов, но с учетом реальной российской управленческой практики.

3. В какой модели менеджмента при планировании особо учитывается возможность быстрого реагирования на изменение рынка:
- А. американской
 - Б. японской
 - В. российской
 - Г. шведской

3.2 Методические указания к выполнению контрольной работы

Учебными планами института по дисциплине «Национальные модели менеджмента» для обучающихся заочной формы обучения предусмотрено выполнение контрольной работы.

1. Контрольная работа выполняется с нумерацией страниц и соблюдением полей. Текст рукописный (подчерк разборчивый), но предпочтение отдается оформлению в компьютерном варианте на листах формата А4, шрифтом Times New Roman, 14 пт., межстрочный интервал 1,5 (поля: верх – 2 см, низ – 2,5 см, левое – 2,5 см, правое – 1,6 см). Объем текста работы должен быть 10- 15 страниц печатных.
2. В задание контрольной работы входят два вопроса. Качество ее оценивается по тому, насколько правильно даны ответы на поставленные вопросы и в какой степени использована не только рекомендованная основная, но дополнительная литература, а также специализированные журналы, раскрывающие опыт и проблемы в рассматриваемой области.
3. В ответах на вопросы задания надо показать умение анализировать и обобщать изученный материал. При использовании источников литературы нужно указывать ссылки в соответствии с нумерацией в библиографическом списке. При ссылке на сайт, указывать Ф.И.О. автора, название статьи, имя сайта. Ссылки размещаются в процессе изложения материала в квадратных скобках с указанием порядкового номера источника информации и номера страницы. Например: [8, с. 15].
4. При выполнении контрольной работы можно пользоваться консультациями преподавателей института.
5. В конце работы приводится список используемой литературы, на порядковый номер которых и делаются ссылки по тексту изложения. На последней странице после списка литературы, ставятся дата выполнения работы и подпись автора.
6. Выполненная работа направляется на проверку и рецензирование. При положительной рецензии студент допускается к собеседованию, в ходе которого проверяются его знания и умения по излагаемым вопросам. В случае отрицательной рецензии контрольная работа возвращается студенту для доработки. При повторном представлении работы на проверку прилагается и первоначальный вариант с рецензией.
7. Собеседование по контрольной работе проводится во время экзаменационной сессии в свободное и предусмотренное расписанием время. Студент может прийти на собеседование к преподавателю и в

другое время в течение межсессионного периода по мере готовности контрольной работы.

8. Консультации по выполнению контрольной работы проводится по расписанию в конце экзаменационной сессии за предшествующий курс, а также в межсессионный период по графику консультаций преподавателей.
9. Номер задания контрольной работы определяется по таблице в зависимости от последней цифры шифра зачетной книжки обучающегося. Оценка контрольной работы недифференцированная.

Таблица 1

Таблица для определения номера задания контрольной работы

Последняя цифра зачетной книжки	Номер задания	Последняя цифра зачетной книжки	Номер задания
1	1,20	6	6,15
2	2,19	7	7,14
3	3,18	8	8,13
4	4,17	9	9,12
5	5,16	0	10,11

Задания контрольной работы

1. Влияние глобализации на национальный менеджмент.
2. Культурно-кластерный подход в национальном менеджменте.
3. Сравнение американской и японской моделей менеджмента.
4. Сравнение китайской и немецкой моделей менеджмента.
5. Сравнение российской и шведской моделей менеджмента.
6. Концепция евроменеджмента.
7. Построение кросс-культурных коммуникаций в международных компаниях.
8. Концепция измерения деловой культуры Г. Хофстеде.
9. Подготовка менеджеров к работе в зарубежных подразделениях международных компаний.
10. Культурно обусловленные противоречия на совместных предприятиях и методы их преодоления.
11. Влияние национальной культуры на мотивацию работников.
12. Профиль российского менеджера в системе международного бизнеса.
13. Практика стимулирования труда в различных странах.
14. Исторические изменения американской модели менеджмента.
15. Исторические изменения японской модели менеджмента.
16. Особенности шведской модели менеджмента.
17. Влияние социалистического прошлого на формирование модели менеджмента в рыночных условиях.
18. Роль профсоюзов в различных национальных моделях менеджмента.
19. Конфуцианские традиции в китайской и корейской деловых культурах.
20. Национальные стереотипы: формирование, использование и преодоление.

8. Методические рекомендации для преподавателя. Образовательные технологии

Перед началом изучения дисциплины (на первом занятии) преподаватель обязан сообщить обучающимся порядок освоения тем (разделов) дисциплины, сроки и формы отчетности, процедуры оценки системы учета уровня сформированности компетенций. Преподавание ведется методом комплексного и системно-проблемного изучения проблемных явлений и процессов, а также анализа их последствий применительно к современной профессиональной практике. Изложение материала должно строиться как с использованием теоретической подачи материала в виде лекций, так и в виде проведения семинаров (практических занятий). В ходе лекционных занятий рекомендуется использовать презентационные материалы (слайды).

На лекциях излагаются основные актуальные проблемы, раскрываются наиболее сложные вопросы дисциплины, активизируется мыслительная деятельность путем постановки проблемных вопросов и вовлечения, обучаемых в их решение, развиваются их творческие способности.

В ходе семинарских и практических занятий для реализации компетентностного подхода рекомендуется использование активных и интерактивных форм обучения (решения задач, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций) в сочетании с внеаудиторной самостоятельной работой (подготовка устных выступлений (докладов, сообщений), что позволит углубить понимание наиболее сложных теоретических и прикладных проблем, рассмотренных в ходе лекций, и сформировать навыки и умения использования необходимых нормативных правовых актов для регулирования профессиональных ситуаций.

Преимущественной формой текущего контроля успеваемости обучающихся является тестирование, которое должно быть обязательным и которым должно быть завершено изучение каждого раздела учебной программы дисциплины.

При подготовке обучающихся к промежуточной аттестации необходимо провести консультацию по курсу и акцентировать внимание обучающихся на использовании рекомендованной основной и дополнительной литературы, содержания конспектов лекций, а также необходимости составления тезисов ответов на вопросы, выносимые на зачет.

9. Обеспечение доступности освоения программы обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Условия организации и содержание обучения и контроля знаний обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) определяются программой дисциплины, адаптированной при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Организация обучения, текущей и промежуточной аттестации обучающихся с ОВЗ осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся. Исходя из психофизического развития и состояния здоровья обучающихся с ОВЗ, организуются занятия совместно с другими обучающимися в общих группах, используя социально-активные и рефлексивные методы обучения создания комфортного психологического климата в учебной группе или, при соответствующем заявлении такого обучающегося, по индивидуальной программе, которая является модифицированным вариантом основной рабочей программы дисциплины. При этом содержание программы дисциплины не изменяется. Изменяются, как правило, формы обучения и контроля знаний, образовательные технологии и учебно-методические материалы.

Обучение лиц с ОВЗ также может осуществляться индивидуально и/или с применением элементов электронного обучения. Электронное обучение обеспечивает возможность коммуникаций с преподавателем, а также с другими обучаемыми посредством вебинаров (например, с использованием программы Skype), что способствует сплочению группы, направляет учебную группу на совместную работу, обсуждение, принятие группового решения. В образовательном процессе для повышения уровня восприятия и переработки учебной информации обучающимися с ОВЗ применяются мультимедийные и специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с различными нарушениями, обеспечивается выпуск альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт), электронных образовательных ресурсов в формах, адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся, наличие необходимого материально-технического оснащения. Подбор и разработка учебных материалов производится преподавателем с учетом того, чтобы обучающиеся с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи).

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся лиц с ОВЗ фонд оценочных средств по дисциплине, позволяющий оценить достижение ими результатов обучения и уровень сформированности компетенций, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, адаптируется для лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости

обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа при прохождении всех видов аттестации.

Особые условия предоставляются обучающимся с ограниченными возможностями здоровья на основании заявления, содержащего сведения о необходимости создания соответствующих специальных условий.

10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

2.1 Оценочные материалы: текущий контроль

2.1.1 Вопросы к занятиям семинарского типа по темам

Тема 1. *Сущность и составляющие понятия «национальная модель менеджмента»*

Вопросы для обсуждения

6. Содержание и структура понятия «модель менеджмента».
7. Национальная культура и бизнес-культура как объекты исследования.
8. Классификация моделей менеджмента.
9. Принципы формирования национальных моделей управления.
10. Кросс-культурные факторы формирования национальных моделей менеджмента.

Тема 2. *Развитие международного бизнеса и его глобализация*

Вопросы для обсуждения

5. Исторические этапы развития международного бизнеса.
6. Глобализация и актуальность межкультурных проблем в бизнесе.
7. Положительные и проблемные аспекты глобализации.
8. Глобальные бизнес-структуры.

Тема 3. *Национальные деловые культуры*

Вопросы для обсуждения

7. Влияние культурных факторов на реализацию функций управления.
8. Классификации национальных деловых культур.
9. Измерение деловых культур в модели Г. Хофстеде.
10. Соотношение национальной и корпоративной деловой культуры.
11. Культура и стили управления.
12. Организация и управление межкультурной коммуникацией

Тема 4. *Теория менеджмента США*

Вопросы для обсуждения

5. Либеральная экономическая модель и практики управления.
6. Особенности североамериканской модели менеджмента.
7. Составляющие национального и мультинационального характера в американской модели менеджмента.
8. Теория конкурентоспособности наций М.Портера.

Тема 5. *Менеджмент в Европе*

Вопросы для обсуждения

4. Европейские модели капитализма и концепция евроменеджмента.
5. Страновые кластеры европейских стран.

6. Сравнительная характеристика европейских моделей менеджмента и факторы, определяющие их разнообразие.

Тема 6. *Шведская модель менеджмента*

Вопросы для обсуждения

4. Предпосылки развития шведской модели «государство благосостояния».
 5. Основные ценности шведской культуры.
- Особенности менеджмента в Швеции.

Тема 7. *Японская модель менеджмента*

Вопросы для обсуждения

5. Факторы, повлиявшие на формирование японской модели менеджмента.
6. Роль менеджеров в японской системе управления.
7. Особенности управления в зарубежных подразделениях японских МНК.
8. Современные тенденции в эволюции японской модели управления.

Тема 8. *Особенности российской модели менеджмента*

Вопросы для обсуждения

5. Факторы культуры, наследие тоталитарной системы, специфика менеджмента в переходной экономике РФ.
6. Профиль российского менеджмента в международных исследованиях. Основные проблемы менеджмента на российских предприятиях.
7. Применение зарубежных управленческих технологий в России.
8. Российский персонал в структурах межнациональных корпораций.

Шкала оценивания/ Критерии:

«Зачтено»	Оценки «зачтено» заслуживает обучающийся, обнаруживший знания учебного материала от достаточных до всесторонних и глубоких, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой. Обучающийся демонстрирует уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, отсутствуют ошибки в употреблении терминов.
«Не зачтено»	Оценки «не зачтено» заслуживает обучающийся, не усвоивший большую часть программного материала, не ответивший на большинство основных и дополнительных вопросов, либо отказавшийся отвечать на вопросы зачета.

2.1.2 Контрольная работа

Для обучающихся заочной формы обучения предусмотрено выполнение контрольной работы.

Перечень заданий контрольной работы

21. Влияние глобализации на национальный менеджмент.
22. Культурно-кластерный подход в национальном менеджменте.
23. Сравнение американской и японской моделей менеджмента.
24. Сравнение китайской и немецкой моделей менеджмента.
25. Сравнение российской и шведской моделей менеджмента.
26. Концепция евроменеджмента.
27. Построение кросс-культурных коммуникаций в международных компаниях.
28. Концепция измерения деловой культуры Г. Хофстеде.
29. Подготовка менеджеров к работе в зарубежных подразделениях международных компаний.
30. Культурно обусловленные противоречия на совместных предприятиях и методы их преодоления.
31. Влияние национальной культуры на мотивацию работников.
32. Профиль российского менеджера в системе международного бизнеса.
33. Практика стимулирования труда в различных странах.
34. Исторические изменения американской модели менеджмента.
35. Исторические изменения японской модели менеджмента.
36. Особенности шведской модели менеджмента.
37. Влияние социалистического прошлого на формирование модели менеджмента в рыночных условиях.
38. Роль профсоюзов в различных национальных моделях менеджмента.
39. Конфуцианские традиции в китайской и корейской деловых культурах.
40. Национальные стереотипы: формирование, использование и преодоление.

Шкала оценивания/ Критерии:

«Зачтено»	Оценки «зачтено» заслуживает обучающийся, обнаруживший знания учебного материала от достаточных до всесторонних и глубоких, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой. Обучающийся демонстрирует уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, отсутствуют ошибки в употреблении терминов.
«Не зачтено»	Оценки «не зачтено» заслуживает обучающийся, не усвоивший большую часть программного материала, не ответивший на большинство основных и дополнительных вопросов, либо отказавшийся отвечать на вопросы зачета.

i. Темы докладов

1. Особенности феномена «культура».
2. Влияние культуры на национальные модели менеджмента.

3. Особенности низкоконтекстных культур.
4. Специфика высококонтекстных культур.
5. Этапы исследований Г.Хофстеде, их результаты.
6. Понятие «кластер». Кластеризация культур.
7. Влияние фактора глобализации бизнеса и национальные особенности как основные условия формирования школы менеджмента в стране (регионе).
8. Роль национальной культуры, истории и других составляющих в формировании характерных черт бизнеса в стране и организациях.
9. Корейская модель менеджмента: влияние японской управленческой практики и конфуцианские традиции в корейской деловой культуре.
10. Влияние культурно-странового контекста на мотивационные изменения
11. Взгляды на подготовку менеджеров для различных иерархических уровней в основных школах менеджмента (США, Япония, Европа, Россия).
12. Культурные особенности Японии в процессе принятия решений
13. Коммуникация: языковые барьеры и невербальная коммуникация.
14. Роль невербальной коммуникации в деятельности МНК.
15. Критика концепции евроменеджмента.
16. Практика стимулирования труда в различных странах.
17. Каналы коммуникации и современные информационно коммуникационные технологии.
18. Проблемы транснациональных коммуникаций.
19. Управление мотивацией в национальных моделях менеджмента.
20. Подход Хампден - Турнера - Тромпенаарса в национальном менеджменте.

Шкала оценивания/ Критерии:

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

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

«Удовлетворительно» оцениваются рефераты если имеются существенные

отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

«Неудовлетворительно» оцениваются рефераты если тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

2.1.4. Тестовые задания

Тема 1. *Сущность и составляющие понятия «национальная модель менеджмента»*

4. Кросс-культурный менеджмент предполагает различия на основе подходов:

- Д. национального
- Е. инновационного
- Ж. международного
- З. политического

5. Вставьте пропущенное слово:

В международных сопоставлениях менеджмента при объяснении различий явно доминирует ##### тип.

- Г. инновационный
- Д. культурный
- Е. поведенческий

6. Вставьте пропущенное слово:

Для ##### типа организационной культуры характерными чертами являются обсуждение с минимальными ограничениями, вовлечение всех сторон, независимо от положения в организации.

Тема 2. *Развитие международного бизнеса и его глобализация*

4. Факторами прямого воздействия на менеджмент интернациональных компаний считаются:

- Д. стратегические контракты, связанные с различными видами хозяйственных операций
- Е. национальные союзы и соглашения
- Ж. формальные и неформальные институты, основанные на религиозных, культурологических традициях
- З. аналитические разработки и исследования коллективного действия

5. Определите пропущенное понятие:

- это одна из известных организационных форм рыночной экономики.

- 6. Моделями взаимодействия национальных и международных институтов, считаются:
- Г. полная совместимость, включая законы и иные нормы и правила, сформулированные международными институтами
- Д. частичная совместимость действующих международных и национальных норм и правил
- Е. разработка и контроль реализации государственных программ

Тема 3. *Национальные деловые культуры*

- 4. Выберите подходящий термин:
– это образ жизни и система мировосприятия, присущая тому или иному народу
 - Д. культура
 - Е. отдых
 - Ж. развлечение
 - З. инстинкт
- 5. К основным функциям культуры относятся:
 - Д. адаптивная
 - Е. интегративная
 - Ж. коммуникативная
 - З. координационная
- 6. Основоположником универсального культурного подхода в национальном менеджменте считается:
 - Г. П. Харрис
 - Д. Д. Мэрдок
 - Е. Р. Моран

Тема 4. *Теория менеджмента США*

- 5. Основные принципы научного менеджмента Ф. Тейлора включают:
 - И. получение необходимых знаний о процессе производства
 - К. отбор и обучение рабочих
 - Л. приложение полученных знаний к решению задач
 - М. сотрудничество между рабочими и администрацией для достижения поставленных целей
 - Н. планирование инновационной деятельности
 - О. мотивация участников инновационной деятельности
 - П. рациональное использование всего нового
 - Р. стабильность и консерватизм
- 6. В основе теории Х Дугласа Макгрегора лежат следующие предположения:
 - Д. средний человек имеет врожденную нелюбовь к работе и при первой возможности стремится уклониться от ее выполнения

- Е. чтобы заставить людей работать и прилагать необходимые усилия, следует применять меры принуждения и контроля
 - Ж. затраты физических и умственных усилий работника естественны для него как игра или отдых
 - З. в определенных условиях человек готов исполнять дополнительные обязательства самостоятельно
7. Поведение внимательных руководителей согласно научной модели университета штата Огайо включает в себя:
- Е. выражение признательности подчиненным за хорошо выполненную работу
 - Ж. готовность прийти на помощь
 - З. проявление участия к личным проблемам сотрудников
 - И. высокую степень воображения, изобретательности и креативности
 - К. меры высшего контроля и наказания
8. Факторы, определяющие по мнению М. Портера необходимые условия для успешной конкуренции в отрасли, включают:
- Ж. человеческие ресурсы
 - З. научно-информационный потенциал
 - И. капитал, денежные средства
 - К. инфраструктуру
 - Л. командный стиль
 - М. системное воззрение

Тема 5. Менеджмент в Европе

4. Моделями организационных культур Г. Хофстеде, считаются:
- Ж. деревенский рынок
 - З. смазанная машина
 - И. семья
 - К. пирамида людей
 - Л. пирамида потребностей
 - М. страхование имущества
5. Определите пропущенное понятие:
- это мировоззрение, основанное на принципах равенства, справедливости, человечности отношений между людьми, проникнутое любовью к людям, уважением к человеческому достоинству, заботой о благе людей.
6. Классификация типов управленческих культур, предложенных Ф. Тромпенаарсом, базируется на таких характеристиках организации, как:
- Е. иерархичность и эгалитаризм
 - Ж. формальном и неформальном стиле управления
 - З. ориентации на личность и межличностные отношения

- И. гибкости и адаптивности
- К. социально-экономической общности

Тема 6. Шведская модель менеджмента

4. Основными ценностями культуры скандинавских менеджеров считаются:
 - Д. равенство, как способ дифференциации по уровню доходов и богатству
 - Е. самокритичность, опора на факты и причинно-следственные связи
 - Ж. почитание природы, любовь к живому миру
 - З. управленческий консалтинг

5. Принципиальными стилями менеджмента в шведских организациях выступают:
 - Ж. иерархия
 - З. контроль
 - И. принятие решений и консенсус
 - К. делегирование и коучинг
 - Л. культ труда
 - М. регулирование монополий

6. Социальная направленность скандинавской модели менеджмента заключается в:
 - Д. перераспределительной роли государства в экономике: воздействие через механизм налогообложения, путем передачи части доходов предпринимателей в пользу трудящихся, работающих по найму
 - Е. экономической политике властей, нацеленной на решение социальных проблем, уменьшение количества безработных
 - Ж. высокой этике труда и предпринимательской культуре, морально-этических нормах поведения жителей
 - З. ориентации на личность и межличностные отношения

Тема 7. Японская модель менеджмента

5. Характерными признаками японской модели менеджмента являются:
 - К. пожизненный наем, пожизненная занятость
 - Л. система продвижения по старшинству
 - М. пофирменные профсоюзы
 - Н. единовременное рекрутирование
 - О. производственное обучение
 - П. принятие решений «снизу вверх»
 - Р. иерархия
 - С. контроль
 - Т. самокритичность

6. Факторами, влияющими на формирование высшего управленческого звена японских компаний, выступают:

Д. управление человеческими ресурсами

Е. культурные процессы

Ж. структурирование организационных систем

З. ориентации на личность и межличностные отношения

7. Предоставление управляющим свободы действий в принятии оперативных решений за обеспечение должного уровня рентабельности компании позволяют созданные внутри организационных подразделений центры:

Г. прибыли

Д. занятости

Е. психологической разгрузки

8. Выберите подходящее понятие:

- стандартная система ранжирования, которая точно позиционирует работников японских компаний по вертикали.

Г. Статусная иерархия

Д. Управленческая иерархия

Е. Иерархия

Тема 8. Особенности российской модели менеджмента

4. Изучение культурных и институциональных оснований менеджмента в России стало проводиться с начала:

Д. 1990 года

Е. 2003 года

Ж. 1817 года

З. 2010 года

5. Определите пропущенное понятие:

- это процесс приспособления западной теории к современным российским условиям, на основе западных аналогов, но с учетом реальной российской управленческой практики.

6. В какой модели менеджмента при планировании особо учитывается возможность быстрого реагирования на изменение рынка:

Д. американской

Е. японской

Ж. российской

З. шведской

Шкала оценивания/ Критерии:

При выполнении заданий ставится отметка:

«отлично» - за правильное выполнение более 85% заданий.
«хорошо» - за 71-85% правильно выполненных заданий,
«удовлетворительно» - за 51-70% правильно выполненных заданий,
«неудовлетворительно» - за менее 50% правильно выполненных заданий.

2.2 Оценочные материалы: промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация обеспечивает оценивание окончательных результатов обучения по дисциплине. Промежуточная аттестация осуществляется в форме зачёта. Знания и умения обучающихся, характеризующие этапы формирования компетенций, по данным контроля оцениваются по шкале.

Вопросы к зачету

1. Историческое развитие бизнеса и становление национальных моделей менеджмента
2. Культура и кросс-культурные различия как основа национального менеджмента
3. Коммуникации как главный элемент системы управления
4. Проблемы транснациональных коммуникаций
5. Мотивация в национальных моделях менеджмента.
6. Основы теории менеджмента США
7. Возникновение и развитие транснациональных корпораций.
8. Становление мировой бизнес-системы
9. Немецкая деловая культура и стиль управления
10. Особенности французской деловой культуры
11. Британская модель менеджмента
12. Философия японского менеджмента.
13. Характерные признаки и особенности японской системы управления
14. Современная корейская модель менеджмента
15. Американская модель управления
16. Шведская модель управления
17. Российская модель управления
18. Сравнительный анализ национальных моделей управления
19. Особенности организации работы преуспевающих руководителей и фирм на Западе
20. Основные технологии европейского менеджмента
21. Факторы, определяющие национальные различия в стиле руководства.
22. Практика стимулирования труда в различных странах.
23. Межкультурная коммуникация
24. Влияние культуры на национальные модели менеджмента.
25. Содержание и сравнительный анализ моделей развития бизнес деятельности на основе национальной культуры («Инкубатор», «Семья», «Управляемая ракета» и «Эйфелева башня»).

Шкала оценивания/ Критерии:

«Зачтено»	Оценки «зачтено» заслуживает обучающийся, обнаруживший знания учебного материала от достаточных до всесторонних и глубоких, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой. Обучающийся демонстрирует уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, отсутствуют ошибки в употреблении терминов.
«Не зачтено»	Оценки «не зачтено» заслуживает обучающийся, не усвоивший большую часть программного материала, не ответивший на большинство основных и дополнительных вопросов, либо отказавшийся отвечать на вопросы зачета.

3. Методические материалы

- Национальные модели менеджмента: рабочая программа дисциплины.
- Национальные модели менеджмента: методические указания и задания к занятиям семинарского типа, контрольной и самостоятельной работе.

11. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта, характеризующих этапы формирования компетенций

Текущий контроль

Текущий контроль успеваемости по дисциплине осуществляется для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной деятельности обучающихся, совершенствования методики проведения занятий и проводится в ходе всех видов занятий в форме устного опроса на лекционных, семинарских и практических занятиях, выполнения устных и письменных практических заданий, в форме рубежного контроля и в форме выполнения контрольных работ.

Критерии оценки устных ответов в ходе проведения семинарских и практических занятий

Шкала оценивания и отметка	Показатели оценивания
Отлично	Содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренном учебной программой. Речь последовательна, хорошо продумана, изложена грамотным языком, с точным использованием терминологии. Обучающийся продемонстрировал умение иллюстрировать материал конкретными примерами, в том числе на основе ранее изученного материала, показано умение делать обобщение, выводы, сравнение. Изложение ответа осуществляется самостоятельно, без наводящих вопросов. Обучающийся принимает активное участие в изложении или в обсуждении изучаемого материала.
Хорошо	Обучающийся не полно раскрыл содержание материала, но показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала. Изложение материала недостаточно последовательное, имеются затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии, однако обучающийся активно участвует в обсуждении изучаемого материала.
Удовлетворительно	Обучающийся затрудняется в изложении

	материала, делает обобщения, выводы, сравнения с помощью преподавателя, отвечает с помощью наводящих вопросов и подсказок, затрудняется в приведении примеров. С трудом вспоминает пройденный материал, не активен, в обсуждении материала участвует эпизодически.
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл основное содержание учебного материала или содержание материала излагалось с многочисленными подсказками, показавшими незнание или непонимание большей части учебного материала, допущены путаница и ошибки в определении понятий, продемонстрировано полное неумение приводить примеры при объяснении материала, в обсуждении материала пассивен.

Рубежный контроль является одним из видов текущего контроля. Рубежный контроль осуществляется с целью систематической проверки достижения обучающимися обязательных результатов обучения по дисциплине – минимума, который необходим для дальнейшего обучения, выполнения программных требований к уровню подготовки обучающихся. Рубежный контроль проводится по завершении изучения отдельных наиболее сложных и объемных тем, разделов учебной дисциплины. Рубежный контроль проводится на практических или семинарских занятиях. Лица, не сдавшие (не прошедшие) рубежный контроль, до промежуточной аттестации не допускаются. Результаты рубежного контроля заносятся в журнал учета учебных занятий. Рубежный контроль проводится в форме письменного или автоматизированного (компьютерного) тестирования. Обучающемуся предъявляется не менее 20 тестовых вопросов. Время для выполнения задания предоставляется из расчета: 1 минута на один тестовый вопрос.

Критерии оценки результатов тестирования

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Отлично	Даны ответы не менее, чем на 90% тестовых заданий
Хорошо	Даны ответы не менее, чем на 75% тестовых заданий
Удовлетворительно	Даны ответы не менее, чем на 60% тестовых заданий
Неудовлетворительно	Даны ответы менее, чем на 60% тестовых заданий

Контрольная работа является видом текущего контроля, в отдельных случаях (если есть соответствующее указание в учебном плане) контрольная работа является формой промежуточной аттестации. Контрольные работы выполняются обучающимися в виде письменных ответов на вопросы, решения задач, выполнения контрольных (в том числе тестовых) заданий или практической проверки выполнения практических действий по составлению (корректировке) юридических документов. Выполнение контрольных работ может быть организовано в электронной форме. Содержание заданий на контрольную работу и порядок ее выполнения устанавливаются кафедрой.

**Критерии оценки результатов выполнения контрольной работы,
проведенной в форме решения практических задач**

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Решение задачи (выполнение задания) осуществлено верно, обучающимся продемонстрировано умение пользоваться теоретическими знаниями, приведены все необходимые ссылки на нормативно-правовые акты. Выводы достоверны и аргументированы с привлечением источников нормативно-правовой информации. Формулировки выводов четкие, понятные и обоснованные. При неоднозначности возможного решения (описания ситуации) приведены возможные варианты с указанием последствий.
Хорошо	Задача (выполнение задания) решена верно, обучающимся продемонстрировано умение пользоваться теоретическими знаниями для решения практической задачи. Однако приведены не все необходимые ссылки на нормативно-правовые акты, формулировки выводов недостаточно четкие и понятные. Аргументация выводов свидетельствует об их недостаточной достоверности и обоснованности.
Удовлетворительно	Задача в целом решена, однако отсутствуют ссылки на нормативно-правовые акты. Решение задачи осуществлено шаблонно, без должного проявления профессиональной компетентности. Отсутствует логика, точность

	и грамотность изложения решения задачи (выполнения задания). Вывод недостаточно обоснован, не содержит необходимой аргументации, поверхностный или не следует из решения задачи.
Неудовлетворительно	Задача решена неверно или решение задачи отсутствует.

При оценивании результатов письменных контрольных работ обязательно учитываются грамотность изложения, чистота и правильность оформления работ. Работа, правильно передающая содержание материала, но изложенная с грамматическими ошибками или ошибками в графическом оформлении, не может быть оценена выше, чем - удовлетворительно. За работу, выполненную с грубыми грамматическими ошибками, нелитературным языком, неграмотно или небрежно графически оформленную, выставляется оценка - неудовлетворительно.

Критерии оценки результатов выполнения контрольной работы, проведенной в форме тестирования:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Отлично	Даны ответы не менее, чем на 90% тестовых заданий
Хорошо	Даны ответы не менее, чем на 75% тестовых заданий
Удовлетворительно	Даны ответы не менее, чем на 60% тестовых заданий
Неудовлетворительно	Даны ответы менее, чем на 60% тестовых заданий

При проведении контрольной работы в смешенной форме (теоретическая часть – в форме тестирования, а практическая часть – в форме выполнения практического задания) каждая часть работы оценивается отдельно по пятибалльной шкале в соответствии с вышеуказанными критериями. Оценка за контрольную работу в целом выставляется по сумме баллов за теоретическую и практическую часть в соответствии со следующей шкалой оценивания:

Оценка	Сумма баллов за теоретическую и практическую часть контрольной работы
Отлично	9-10
Хорошо	7-8
Удовлетворительно	5-6
Неудовлетворительно	0-4

**Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу
дисциплины**

Номер изменений	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание* для изменений
	изме- ненных	заме- ненных	анну- лирован- ных	новых			

*Основанием для внесения изменения является решение кафедры
(протокол № ___ от « ___ » _____ 20__ г.).