

Министерство образования и науки РФ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОГЛАСОВАНО

Зав. кафедрой

Мен\_ФЭУ

*аббревиатура кафедры*



А.Н. Чаплина

*подпись,*

*инициалы, фамилия*

" 19 "

декабря

2017 г.

Торгово-экономический институт

*полное наименование института*

Кафедра менеджмента

*и кафедры, реализующей дисциплину*

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю), практике

**Б1.В.ОД.7**

*индекс и наименование дисциплины (модуля)*

### Сравнительный менеджмент

*или практики (на русском и иностранном языке (при реализации на иностранном языке)) в соответствии с  
ФГОС ВО и учебным планом*

Направление подготовки/специальность

**38.03.02 Менеджмент**

*код и наименование направления  
подготовки/специальности*

Направленность (профиль)

**38.03.02.02.13 "Менеджмент организации (в  
сфере услуг)"**

*код и наименование направленности (профиля)*

Красноярск 2017 г.

## 2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей и критериев оценивания компетенций

**ПК-2-** владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;

**ПК-17-** способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели.

курс <sup>1</sup>	семестр <sup>2</sup>	Код и содержание компетенции	Результаты обучения (компоненты компетенции) <sup>3</sup>	Оценочные средства <sup>4</sup>
1	2	<b>ПК-2</b> - владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знать: общие принципы принятия организационно-управленческих решений и социальной значимости принимаемых решений	Тест (для текущей аттестации)  Кейс-задача (учебная ситуация)  Доклад, реферат, статья Вопросы к зачету
			Уметь: применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности	
			Владеть: навыками целостного подхода к анализу проблем общества	
1	2	<b>ПК-17-</b> способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели	Знать: общие принципы принятия организационно-управленческих решений и социальной значимости принимаемых решений	Тест (для текущей аттестации)  Кейс-задача (учебная ситуация)  Доклад, реферат, статья Вопросы к зачету
			Уметь: применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности	
			Владеть: навыками целостного подхода к анализу проблем общества	

<sup>1</sup> Курсы указываются по порядку, для каждой компетенции

<sup>2</sup> Семестры указываются по порядку. для каждой компетенции

<sup>3</sup> Указываются составляющие компетенции (знания, умения, владения).

<sup>4</sup> Указывается оценочные средства для каждой составляющей компетенции.

**Паспорт фонда оценочных средств  
по дисциплине «Сравнительный менеджмент»**

По дисциплине используются различные оценочные средства исходя из особенностей реализации дисциплины. Как правило, по дисциплине используются:

**Примерный перечень оценочных средств**

№	Форма оценивания	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Тест (для текущей аттестации)	Фонд тестовых заданий
2.	Кейс-задача (учебная ситуация)	Задания для решения кейс-задачи
4.	Реферат, доклад, статья	Темы докладов, рефератов защита которых происходит в устной форме на семинарском занятии (выбор темы статьи происходит в рамках данной дисциплины)

Зачет по дисциплине выставляется на основе выполнения всех заданий текущего контроля и успешной устной защиты итогового задания по дисциплине. На усмотрение преподавателя для оценки знаний студента может быть использован устный опрос по основным вопросам дисциплины.

**2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки владений, умений, знаний, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы с описанием шкал оценивания и методическими материалами, определяющими процедуру оценивания**

**2.1. Типовые контрольные задания для проведения тестирования**

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам предлагаются задания, содержащие в себе, как правило, от 10 до 20 тестовых заданий.

Для оценки используется 100 бальная шкала.

Критерии оценивания:

60% правильных ответов и ниже – оценка 2,

61-70% правильных ответов - оценка 3,

71-85% правильных ответов – оценка 4

85 -100% правильных ответов – оценка 5.

## Образец типовых тестовых заданий

1.	<i>Понятие, характеризующееся как "... социальная общность, состоящая из группы людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения поставленных целей":</i>		
	а) организация б) формальная организация в) коммерческое предприятие	г) неформальная организация д) группа людей	
2.	<i>Подход к определению менеджмента базирующийся на том, что организация - это сложная социально-экономическая система, на функционирование которой воздействуют многочисленные факторы внешней и внутренней среды:</i>		
	а) менеджмент как искусство управления б) менеджмент как наука управления		
3.	<i>Подход к определению менеджмента базирующийся на том, что менеджмент - это сумма знаний об управлении, накопленная за сотни лет практики и представленная в виде концепций, принципов, теорий, способов и форм управления:</i>		
	а) менеджмент как искусство управления б) менеджмент как наука управления		
4.	<i>Школа управления, цель существования которой определяется как создание универсальных принципов управления, следования которым приведет организацию к успеху:</i>		
	а) классическая школа управления б) школа научного управления в) школа науки управления	а) школа человеческих отношений и поведенческих наук	
5.	<i>Школа управления на базе получили развитие теория систем и теория об управленческих решениях:</i>		
	а) классическая школа управления б) школа научного управления в) школа науки управления	г) школа человеческих отношений и поведенческих наук	
6.	<i>Школа управления, послужившая теоретической базой для формирования модели организации как механистической конструкции:</i>		
	а) классическая школа управления б) школа научного управления в) школа науки управления	г) школа человеческих отношений и поведенческих наук	
7.	<i>Школа управления, послужившая теоретической базой для формирования модели организации как коллектива, построенного на разделении труда:</i>		
	а) классическая школа управления б) школа научного управления в) школа науки управления	г) школа человеческих отношений и поведенческих наук	
8.	<i>Подход к управлению рассматривающий функции управления как взаимосвязанные, а само управление как серию непрерывных взаимосвязанных действий:</i>		
	а) процессный подход б) системный подход	в) ситуационный подход г) целевой подход	
9.	<i>Этап развития науки об управлении, на котором наиболее важное значение имела индустриализация общества:</i>		
	а) в условиях религиозно-коммерческой революции б) в условиях светско-административной революции в) в условиях производственно-строительной революции г) в условиях четвертой управленческой революции д) в условиях пятой управленческой революции е) на современном этапе развития науки		

10.	Подход к управлению дающий понимание того, что "... организации представляют собой сложные открытые системы...":	
	а) процессный подход б) системный подход	в) ситуационный подход г) целевой подход
11.	Подход к управлению, позволяющий «... увязать конкретные приемы и концепции с определенными конкретными ситуациями для того, чтобы наиболее эффективно достичь целей организации»:	
	а) процессный подход б) системный подход	в) ситуационный подход г) целевой подход
12.	Вид управленческой деятельности, позволяющий достичь поставленных целей, используя труд других людей, их интеллектуальные способности и мотивы поведения:	
	а) менеджмент б) организация	в) управление г) планирование
13.	Подход к определению понятия «менеджмент», характеризующий реализацию управленческой деятельности в динамике:	
	<div style="text-align: center;"> <p><b>ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ «МЕНЕДЖМЕНТ»</b></p> <pre> graph TD     Root[ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ «МЕНЕДЖМЕНТ»] --&gt; 1[Вид деятельности (1)]     Root --&gt; 2[Наука и искусство (2)]     Root --&gt; 3[Орган или аппарат управления (3)]     Root --&gt; 4[Процесс (4)]     Root --&gt; 5[Категория людей (5)] </pre> </div>	
	а) 1 б) 2 в) 3	г) 4 д) 5
14.	Определение понятия «сравнительный менеджмент» как дисциплины: а) это дисциплина, в которой рассматриваются, сравниваются или сопоставляются различные национальные модели менеджмента; б) это дисциплина, в которой изучаются технико-организационные, социально-экономические основы и принципы управления производственным процессом.	
15.	Подходы, определяющие сущность и содержание менеджмента:	
	а) рациональный, интуитивный и основанный на суждениях б) наука и искусство, в) вид деятельности, процесс, категория людей и аппарат управления г) системный, функциональный, процессный и ситуационный д) банковский, маркетинговый, финансовый, кадровый и др.	

### 3.2 Типовые кейс-задания

#### Образец типовых задач для выполнения практических работ

##### 1 Пример ситуационной задачи.

##### Конкретная ситуация: Тымковская игрушка

Зинаида Терентьева припарковала свою «Газель» около гостиницы «Измайловская» и вздохнула с облегчением после долгой дороги. Грузовой пикап был заполнен образцами глиняных игрушек, изготовленных на ее фабрике. Она рассчитывала получить в этот раз много заказов на свою продукцию, так как вскоре должен был состояться праздник Масленицы и проводов русской зимы и ожидался наплыв иностранных гостей. В ожидании менеджера магазина сувениров Зинаида вдруг вспомнила, с каким трудом ей досталось то, что они с мужем сегодня имеют.

Производство глиняных лепных расписных фигурок людей и животных, иногда в виде свистулек, являлось уже на протяжении нескольких столетий одним из русских народных художественных промыслов, которым были заняты главным образом женщины. Этот промысел издавна существовал в заречной слободе Тымково близ города Вятка. Свистульки — конь, всадник, птица — восходят к древним магическим ритуальным изображениям и связаны с природными календарными праздниками. Позднее фигурки, потеряв свое магическое значение, стали детской, а затем декоративной игрушкой, производство которой превратилось в художественный промысел. В советское время сначала этим занималась артель «Глиняная игрушка», а затем с 1948 г. — Государственная художественная мастерская. Сегодня этот бизнес принадлежал Зинаиде и ее мужу Ивану.

Зинаида и ее муж сколотили свой небольшой капитал в течение последних нескольких лет на челночных операциях на «великом пути из варяг в греки». Иван был уроженцем Вятки, но свое отрочество и юность провел в северной столице, испытывая судьбу в поисках счастья. Он так и не окончил ни один из вузов, где он пытался найти решение своих проблем. Не прижился он и на рабочих местах в самых разных организациях. Работы он не боялся, да и здоровье позволяло. С «открытием» в стране рынка он немедленно бросился в рискованный «челночный» бизнес, где и встретил свою будущую спутницу жизни. Зинаида выросла в Ростове-на-Дону и окончила там экономический факультет государственного университета. Мечтала попасть в столицу на работу, но обстоятельства свели ее с Иваном, и они решили открыть свой семейный бизнес, благо что цены на приватизационных аукционах были тогда еще доступны и немногие рисковали вкладывать свои скудные сбережения в реальное производство, пусть даже на уровне художественных промыслов.

Первое, что они обнаружили, это была низкая производительность труда на приобретенной ими фабрике (ниже, чем они ожидали). Они наняли вновь прибывших в регион работников, чтобы изменить ситуацию на предприятии. К тому же Иван создал и ввел в действие новую систему поштучной оплаты труда работников. Он долго и тщательно разъяснял работникам значение системы и старался через ее обсуждение снять все возникающие у подчиненных вопросы. Поскольку многие из вновь прибывших работников ранее никогда не делали глиняных игрушек, то они практически не задавали никаких вопросов. Единственное что они хотели, так это получать заработную плату в зависимости от проработанного времени. Несмотря на то, что Терентьевы были уверены, что поштучная оплата позволит поднять производительность труда, им пришлось согласиться на повременную оплату работы. Так как навыков ручной работы для изготовления глиняных игрушек требовалось от каждого работника в одинаковой мере, то и оплата производилась по одной и той же норме.

Вскоре Терентьевы обнаружили, что у их подчиненных отношение к работе меняется. Однажды они были неприятно удивлены, когда никто из подчиненных не вышел на работу. Как им объяснили, это был «день урожая» и почти все жители этого региона проводили его по традиции на своих приусадебных участках в преддверии наступления плохой погоды с холодом и дождями.

Иван Терентьев хорошо знал потенциал рынка декоративных изделий и продукции художественных промыслов Севера России. Поэтому месяц назад он провел совещание с рядом своих работников по поводу перехода к изготовлению новой продукции. Так как

продажа «тымковских игрушек» носила преимущественно сезонно-туристический характер — особенно широкой она была в периоды Рождества, масленицы и летних отпусков, — Иван подумал, что работники в другое время могли бы делать еще какую-нибудь продукцию, например декоративную посуду и украшения для кухонь в стиле «а ля рюс». Это помогло бы фирме повысить и производительность, и общую прибыльность. Работники выслушали его предложение и сказали, что они умеют делать только игрушки. Иван решил не настаивать на своей идее до тех пор, пока он сам и его жена смогут узнать, почему работники не пошли на сотрудничество с ними. Вместе с тем Терентьевы знали, что конкуренция с другими производителями вкладывать свои скудные сбережения в реальное производство, пусть даже на уровне художественных промыслов.

Несколько ссор среди работников уже имели место в их коллективе. Обычно они возникали между старожилами данной местности и людьми, попавшими туда из других мест в результате деградации и распада прежде великой империи. Ссоры не были серьезными и длительными, но они способствовали развитию напряженной обстановки в коллективе. Всю предыдущую неделю Зинаида была на фабрике, когда Роза Бахметьева жаловалась на Дарью Конюхову и Надежду Первухину за то, что они смеялись над ней. Когда Иван Терентьев спросил Розу, что они ей говорили, она сказала, что не знает, так как они говорили на каком-то местном «сленге», который ей не был известен. В это время Иван вел переговоры с сетью торговых магазинов «Русский сувенир» и у него не было времени вплотную заняться ситуацией с Розой. Его жена не имела определенного мнения о том, как надо было поступить в подобном случае, так как сама была родом с юга России и еще не успела познать тонкости местного диалекта.

Эти мелкие ссоры между работниками могли бы стать причиной того, что усилия Терентьевых по развитию групповой работы в их небольшом коллективе ни к чему бы не привели. Поэтому Зинаида совмещала пребывание в столице, где она останавливалась у своей родственницы, с посещением семинара, организуемого Академией экономики для мелких предпринимателей. На занятиях преподаватели уделяли много внимания формированию хороших отношений на работе между членами организации. Некоторое время спустя она вместе с мужем начала применять на практике ряд концепций, понятий и усвоенных ею в ходе занятий семинара. Так, она начала создавать из числа работников «команды», состоящие из представителей каждой стадии производственного процесса. После разъяснения рабочим сущности групповой работы Иван попросил «команды» обсудить направления возможного сотрудничества и кооперации друг с другом в целях увеличения производительности в работе и дать знать ему или его заместителю Ане Прохоровой о достигнутых успехах в течение недели. Прошла неделя, и все «команды» доложили, что им не удалось выработать каких-либо идей о том, как лучше кооперироваться в работе. Пытаясь более детально узнать, что же они все-таки обсуждали в «командах», Иван обнаружил, что они даже и не встречались, а следовательно, не обсуждали поставленную им проблему.

Тогда Терентьевы решили назначить в каждой «команде» ответственного, или лидера. Выделив им теперь месяц времени, они попросили «команды» встретиться в неформальной обстановке и доложить о своих достижениях. В конце месяца работники пришли к Терентьевым в контору с тем же результатом: ни в одной из «команд» проблемы сотрудничества не обсуждались. Тогда Терентьевы решили временно отказаться от этой затеи. Они решили еще раз подумать о том, как добиться встречной поддержки и получить помощь своих подчиненных в том, чтобы для всех них дело было более успешным.

### **Вопросы к конкретной ситуации**

1. С какими проблемами встретились Терентьевы в реализации лидерского подхода в управлении своим коллективом?

2. Если бы Терентьевы решили выбрать модель ситуационного лидерства, то какой из лидерских стилей помог бы им в наибольшей степени выполнить то, что они хотели?
3. Если бы Терентьевы наняли вас в качестве консультанта по проблемам управления, то что бы вы посоветовали им в отношении выбора стиля руководства? Почему именно такой совет вы бы им дали? Обоснуйте свои рекомендации.

### Критерии и шкала оценивания результатов выполнения кейс-заданий

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

### 3.3. Сообщение, доклад, реферат, статья

#### Тематика рефератов, сообщений, докладов

Тема	Тема реферата, доклада
Сущность сравнительного менеджмента	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содержание сравнительного менеджмента.</li> <li>2. Концепция системного подхода к культуре.</li> <li>3. Основные положения теорий культуры.</li> <li>4. Сущность теории внутреннего содержания личности.</li> <li>5. Функция мотивации в контексте сравнительного менеджмента</li> </ol>
Особенности менеджмента в США	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Характерные особенности экономического развития США.</li> <li>2. Особенности регулирования рынка труда в США.</li> <li>3. Система научного менеджмента в США.</li> <li>4. Особенности управления человеческими ресурсами в США.</li> <li>5. Основные положения теории конкурентоспособности наций М.Портера</li> </ol>



Особенности менеджмента в Японии	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Характеристики национальной специфики развития Японии.</li> <li>2. Развитие информационных технологий в Японии.</li> <li>3. Основные особенности японской системы управления.</li> <li>4. Развитие японского менеджмента.</li> <li>5. Основные роли менеджеров в японской системе управления.</li> <li>6. Перспективы использования японской модели менеджмента в других странах</li> </ol>
Европейский менеджмент	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Совокупность деловых культур и менеджмента в Европе.</li> <li>2. Ключевые особенности евроменеджмента.</li> <li>3. Характерные типы культур и классификация стилей евроменеджмента.</li> </ol>
Особенности менеджмента в Германии	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Характеристики немецкой модели развития и управления.</li> <li>2. Ключевые элементы немецкой деловой культуры и стиля управления.</li> <li>3. Специфика западных и восточных немцев: различия в деловой культуре и поведении менеджеров</li> </ol>
Особенности менеджмента в Англии	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Характеристика макроэкономической модели развития Великобритании.</li> <li>2. Проявление индивидуализма в британской деловой культуре.</li> <li>3. Ключевые черты профиля британских менеджеров.</li> <li>4. Повышение квалификации работников: структура проблем</li> <li>5. Особенности британских структур управления и коммуникации</li> </ol>
Особенности скандинавского менеджмента	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные характеристики скандинавской модели экономики.</li> <li>2. Ключевые черты шведской модели менеджмента.</li> <li>3. Элементы и особенности шведской деловой культуры</li> </ol>
Особенности управления во Франции	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Характерные особенности экономики Франции и модели развития.</li> <li>2. Ключевые черты французской модели менеджмента.</li> <li>3. Особенности подготовки управленческих кадров.</li> </ol>
Система ценностей в различных странах	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кластеризация стран Европы.</li> <li>2. Основные факторы формирования стилей руководства в разных странах.</li> <li>3. Характерные особенности стилей принятия управленческих решений.</li> <li>4. Особенности системы ценностей, потребностей, отношения к риску.</li> </ol>

*Слушателям стоит обратить внимание на правила написания рефератов и докладов, которые описаны в сборнике методических указаний для самостоятельной работы для студентов*

**Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий репродуктивного уровня (реферата / доклад)**

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 20 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме реферата/сообщения; - соответствие содержания теме и плану реферата/сообщения; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата/сообщения; - культура оформления: выделение абзацев.  - подготовка презентационного материала
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Реферат /сообщение оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично» ;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- мене 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

Выбор темы статьи осуществляется по согласованию с преподавателем, она должна соответствовать тематике изучаемой дисциплины

### **Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий реконструктивного уровня (статьи)**

Критерии	Показатели
1. Актуальность Макс. - 30 баллов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- исследовательский характер работы.</li> <li>- новизна исследования, эвристичность.</li> <li>- актуальность работы. практическая и/или теоретическая значимость</li> </ul>
2. Содержание и структура Макс. - 40 баллов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие структуры работы общепринятым требованиям для научных трудов</li> <li>- грамотность и логичность изложения</li> <li>- анализ литературы по теме.</li> </ul>
4. Наглядность и оригинальность Макс. - 30 баллов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие таблиц и рисунков</li> <li>- личный вклад автора в исследование</li> <li>- оригинальность не менее 75%</li> </ul>

Статья оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- мене 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

#### **4. Перечень основных вопросов для контроля знаний по дисциплине (зачет)**

1. Содержание сравнительного менеджмента.
2. Концепция системного подхода к культуре.
3. Основные положения теорий культуры.
4. Сущность теории внутреннего содержания личности.
5. Функция мотивации в контексте сравнительного менеджмента
6. Характерные особенности экономического развития США.
7. Особенности регулирования рынка труда в США.
8. Система научного менеджмента в США.
9. Особенности управления человеческими ресурсами в США.
10. Основные положения теории конкурентоспособности наций М.Портера
11. Характеристики национальной специфики развития Японии.
12. Развитие информационных технологий в Японии.
13. Основные особенности японской системы управления.
14. Развитие японского менеджмента.

15. Основные роли менеджеров в японской системе управления.
16. Перспективы использования японской модели менеджмента в других странах
17. Совокупность деловых культур и менеджмента в Европе.
18. Ключевые особенности евроменеджмента.
19. Характерные типы культур и классификация стилей евроменеджмента.
20. Характеристики немецкой модели развития и управления.
21. Ключевые элементы немецкой деловой культуры и стиля управления.
22. Специфика западных и восточных немцев: различия в деловой культуре и поведении менеджеров
23. Характеристика макроэкономической модели развития Великобритании.
24. Проявление индивидуализма в британской деловой культуре.
25. Ключевые черты профиля британских менеджеров.
26. Повышение квалификации работников: структура проблем
27. Особенности британских структур управления и коммуникации
28. Основные характеристики скандинавской модели экономики.
29. Ключевые черты шведской модели менеджмента.
30. Элементы и особенности шведской деловой культуры
31. Характерные особенности экономики Франции и модели развития.
32. Ключевые черты французской модели менеджмента.
33. Особенности подготовки управленческих кадров.
34. Кластеризация стран Европы.
35. Основные факторы формирования стилей руководства в разных странах.

***Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце второго семестра)***

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал	Базовый

		хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

ФОС по дисциплине Сравнительный менеджмент

разработаны в соответствии с ПВД ФОС-2017 Университета, ФГОС ВО  
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент и учебным планом  
38.03.02.02.13 "Менеджмент организации (в сфере услуг)"  
очная форма обучения, 2017 год набора

Разработчик(и)

  
подпись,

Н.Н. Гнедых  
инициалы, фамилия