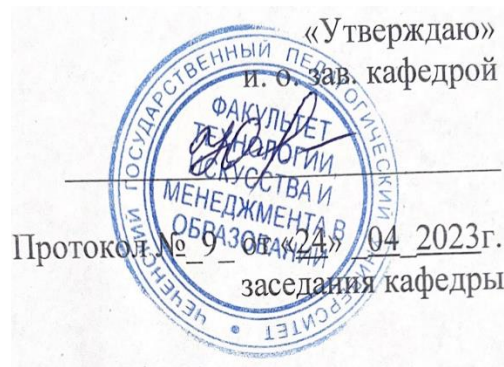


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Байханов Исмаил Бардирович
Должность: Ректор
Дата подписания: 05.07.2023 14:21:42
Уникальный программный ключ:
442c337cd125e1d0146626689-81813e502607364

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.01.02 Сравнительный менеджмент

Направление подготовки

44.04.04 – Профессиональное обучение (по отраслям)

Профиль подготовки

Менеджмент

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная/заочная

Год набора-2023

Грозный, 2023

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

1.1. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 Сравнительный менеджмент относится к дисциплинам по выбору модуля «Профильный модуль» магистратуры по направлению подготовки 44.04.04 – «Профессиональное обучение (по отраслям) (уровень магистратуры).

Студенты изучают данную дисциплину в 2 семестре.

1.2. Цель освоения дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины: формирование комплекса знаний об организационных, научных и методических основах эффективной управленческой деятельности, методологии управления социальными системами и об эволюции этих представлений.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Достижение цели освоения дисциплины (модуля) обеспечивается через формирование следующих компетенций (*с указанием шифра компетенции*):

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций, которые формирует дисциплина (модуль)	Планируемые результаты обучения
ПК-5. Способен организовывать научно-исследовательскую работу в образовательной организации, выявлять требования работодателей к уровню подготовки рабочих	ПК5.1 -основы научно-исследовательской работы в образовательной организации ПК5.2- организовывать научно-исследовательскую работу в образовательной организации ПК 5.3 -навыками организации научно-исследовательской работы в образовательной организации	Знает: основы научно- исследовательской работы в образовательной организации Умеет: организовывать научно-исследовательскую работу в образовательной организации Владеет: навыками организации научно-исследовательской работы в образовательной организации

1.2. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 академ. часов)

Таблица 2

Вид учебной работы	Количество академ. часов	
	Очно 2 семестр	Заочно 3 семестр
4.1. Объем контактной работы обучающихся с преподавателем	40+68	10+94
4.1.1. аудиторная работа	40	10
в том числе:		
лекции	8	2
практические занятия, семинары, в том числе практическая подготовка	32	8
лабораторные занятия		
4.1.2. внеаудиторная работа	в	в

в том числе:		
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
курсовое проектирование/работа		
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем		
4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся	68	94
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену		4

1. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1. Тематическое планирование дисциплины (модуля):

Таблица 3

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоёмкость в акад. часах		Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад. часах)							
				Лекции		Практ. занятия		Лаб. занятия		Сам. работа	
				Очно	Заочн.	Очно	Заочн.	Очно	Заочн.	Очно	Заочн.
1.	Тема 1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента.	21	19	2	2	4	2			11	15
2.	Тема 2. Культура в сравнительном менеджменте.	21	17	2		4	2			11	15
3.	Тема 3. Культура и стили руководства. Теоретические модели управления.	24	18	2		6	2			11	16
4.	Тема 4. Институциональный подход в сравнительном менеджменте.	24	18	2		6	2			11	16
5.	Тема 5. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте.	22	16			6				12	16
6.	Тема 6. Коммуникации в системе сравнительного менеджмента.	22	16			6				12	16
	<i>Курсовое проектирование/работа</i>	X	X							X	X
	<i>Подготовка к зачету</i>	X	4							X	X
	Итого:	108	108	8	2	32	8			68	94

1.2. Содержание разделов дисциплины (модуля):

Таблица 4

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание дисциплины
1	Тема 1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента.	Предмет и задачи курса «Сравнительный менеджмент». Цель, содержание, структура курса. Формы изучения. Сравнительный менеджмент как дисциплина и раздел теории и практики менеджмента на Западе. Возникновение сравнительного менеджмента в России.
2	Тема 2. Культура в сравнительном менеджменте.	Теория культуры. Универсальный подход. Системный подход к культуре. Ценностный подход в сравнительном менеджменте.

		Классификация деловых культур. Исследования Г. Хофстеде. Измерение культуры Ф. Тромпенаарсом. Кластеризация культур. Конвергенция и дивергенция, их роль в менеджменте.
3	Тема 3. Культура и стили руководства. Теоретические модели управления.	Модель Р. Фармера и В. Ричмена и модель А. Негандхи и С. Прасада. Факторы формирования стиля руководства. Специфика отношения в разных странах к стилю руководства. Специфика стиля руководства в менеджменте европейских и азиатских стран. Факторы, формирующие стиль руководства: система ценностей, интенсивность различных типов потребностей, картина мира, особенности процесса познания, восприятие риска, пути формирования менеджмента и искусство межличностного общения. Стиль принятия решений.
4	Тема 4. Институциональный подход в сравнительном менеджменте.	Институциональная экономика. Институт (Дж. Коммонс, Д. Норт). Институциональная среда международной компании. Институциональные и социокультурные факторы трансформации экономики в России.
5	Тема 5. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте.	Персонал как стратегический ресурс. Анализ основных теории мотивации: теория подкрепления, содержательные теории мотивации, процессуальные теории мотивации, современные подходы. Специфика трудового законодательства некоторых стран и ее влияние на развитие национального менеджмента. Разрешение мотивационных проблем в сравнительном менеджменте. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе. Влияние культурно-странового контекста на мотивационные изменения. Особенности стимулирования труда в различных странах.
6	Тема 6. Коммуникации в системе сравнительного менеджмента.	Коммуникация как процесс. Межкультурная коммуникация. Стили коммуникации. Коммуникационные потоки. Каналы коммуникации и современные информационно-коммуникационные технологии. Культурные шумы в коммуникационном процессе. Коммуникации и языковые барьеры. Невербальная коммуникация.

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Таблица 5

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
1	Тема 1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента.	Чтение специальной литературы, изучение рекомендованных информационных ресурсов. Работа с конспектом лекций. Подготовка к учебным занятиям.
2	Тема 2. Культура в сравнительном менеджменте.	Чтение специальной литературы, изучение рекомендованных информационных ресурсов. Работа с конспектом лекций. Подготовка к учебным занятиям.
3	Тема 3. Культура и стили руководства. Теоретические модели управления.	Чтение специальной литературы, изучение рекомендованных информационных ресурсов. Работа с конспектом лекций. Подготовка к учебным занятиям.
4	Тема 4. Институциональный подход в сравнительном менеджменте.	Чтение специальной литературы, изучение рекомендованных информационных ресурсов. Работа с конспектом лекций. Подготовка к учебным занятиям.
5	Тема 5. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте.	Чтение специальной литературы, изучение рекомендованных информационных ресурсов. Работа с конспектом лекций. Подготовка к учебным занятиям.

6	Тема 6. Коммуникации в системе сравнительного менеджмента.	Чтение специальной литературы, изучение рекомендованных информационных ресурсов. Работа с конспектом лекций. Подготовка к учебным занятиям.
---	--	---

3.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы дисциплины (модуля)

3.1.1 Основная и дополнительная литература

Таблица 6

	Автор, название литературы, город, издательство, год	Количество часов, обеспеченных указанной литературой	Количество обучающихся	экземпляров в библиотеке	Режим доступа ЭБС/электронный носитель (CD, DVD)	Обеспеченность обучающихся литературой, (5гр./4гр.)x100%)
1	2	3	4	5	6	7
Основная литература						
1.	Красильников, С. А. Менеджмент. Управление холдингом : учебное пособие для вузов / С. А. Красильников, А. С. Красильников ; под редакцией С. А. Красильникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 169 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8751-5. — Текст : электронный //	40/68	8		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/513205	100%
2	Коротков, Э. М. Управление изменениями : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков, М. Б. Жернакова, Т. Ю. Кротенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02315-2. — Текст : электронный //	40/68	8		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511071	100%
3	Менеджмент : учебник для вузов / Ю. В. Кузнецов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Кузнецова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 448 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03372-4. — Текст : электронный //	40/68	8		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511207	100%
4	Коргова, М. А. Менеджмент организации : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 197 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10829-3. — Текст : электронный //	40/68	8		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516231	100%
5	Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд.,	40/68	8		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510775	100%

	перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный //					
Дополнительная литература						
1	Кузнецов, Ю. В. Теория организации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02949-9. — Текст : электронный //	40/68	8		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510680	100%
2	Мардас, А. Н. Теория менеджмента : учебник для вузов / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 307 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07387-4. — Текст : электронный //	40/68	8		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/514279	100%
3	Менеджмент в образовании : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под редакцией С. Ю. Трапицына. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14107-8. — Текст : электронный //	40/68	8		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511654	100%

3.1.2. Интернет-ресурсы

1. Цифровой образовательный ресурс «IPR SMART». <https://www.iprbookshop.ru>
2. Образовательная платформа «Юрайт». <https://urait.ru/>
3. Электронно-библиотечная система «Лань». <https://e.lanbook.com/>
4. МЭБ (межвузовская электронная библиотека) НГПУ. <https://icdlib.nspu.ru/>
5. Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU. <https://www.elibrary.ru/>
6. СПС «КонсультантПлюс». <http://www.consultant.ru/>

Открытый ресурс

7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. <http://window.edu.ru/catalog/>
8. Научная электронная библиотека «Киберленинка». <https://cyberleninka.ru/>

3.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

Таблица 7

Помещения для осуществления образовательного процесса	Перечень основного оборудования (с указанием кол-ва посадочных мест)	Адрес (местоположение)
Аудитория для проведения лекционных занятий		

Учебная аудитория 2-03 для проведения занятий лекционного типа	Аудиторная доска, (столы ученические, стулья ученические) на 66 посадочных мест, компьютер- 1, проектор - 1, интерактивная доска- 1	г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, 33, корпус 2
Аудитории для проведения практических занятий, контроля успеваемости		
Учебная аудитория 2-09 для проведения семинарского типа	Аудиторная доска, учебная мебель (столы ученические, стулья ученические) на 25 посадочных мест	г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, 33, корпус 2
Помещения для самостоятельной работы		
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд., 2-04)	Аудиторная доска, (столы ученические, стулья ученические) на 23 посадочных мест, компьютер с выходом в интернет – 1.	г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, 33, корпус 2

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

4.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины / модуля осуществляется преподавателем в процессе проведения практических и лабораторных занятий, контрольных работ, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований и т.д.

Таблица 8

№ п/п	Наименование темы (раздела) с контролируемым содержанием	Код и наименование проверяемых компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Тема 1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента.	ПК-5. Способен организовывать научно-исследовательскую работу в образовательной организации, выявлять требования работодателей к уровню подготовки рабочих	1.Подготовка к занятию по теме. 2.Чтение учебника, лекций, решение задач и тестов. 3. Использование информационных ресурсов	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи
2	Тема 2. Культура в сравнительном менеджменте.	ПК-5. Способен организовывать научно-исследовательскую работу в образовательной организации, выявлять требования работодателей к уровню подготовки рабочих	1.Подготовка к занятию по теме. 2.Чтение учебника, лекций, решение задач и тестов. 3. Использование информационных ресурсов	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи
3	Тема 3. Культура и стили руководства. Теоретические модели управления.	ПК-5. Способен организовывать научно-исследовательскую работу в образовательной организации, выявлять требования работодателей к уровню подготовки рабочих	1.Подготовка к занятию по теме. 2.Чтение учебника, лекций, решение задач и тестов. 3. Использование информационных ресурсов	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи
4	Тема 4.	ПК-5.	1.Подготовка к	Вопросы для

	Институциональный подход в сравнительном менеджменте.	Способен организовывать научно-исследовательскую работу в образовательной организации, выявлять требования работодателей к уровню подготовки рабочих	занятию по теме. 2. Чтение учебника, лекций, решение задач и тестов. 3. Использование информационных ресурсов	промежуточной аттестации и ситуационные задачи
5	Тема 5. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте.	ПК-5. Способен организовывать научно-исследовательскую работу в образовательной организации, выявлять требования работодателей к уровню подготовки рабочих	1. Подготовка к занятию по теме. 2. Чтение учебника, лекций, решение задач и тестов. 3. Использование информационных ресурсов	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи
6	Тема 6. Коммуникации в системе сравнительного менеджмента.	ПК-5. Способен организовывать научно-исследовательскую работу в образовательной организации, выявлять требования работодателей к уровню подготовки рабочих	1. Подготовка к занятию по теме. 2. Чтение учебника, лекций, решение задач и тестов. 3. Использование информационных ресурсов	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи

4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

4.2.1. Наименование оценочного средства: *тест*

Методические материалы: приводятся вопросы и/или типовые задания, критерии оценки.

Примерный список вопросов для теста №1 по разделу «Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента»

1. Какой год считают годом возникновения американского менеджмента?
 - А) 1886
 - Б) 1911
 - В) 1900
 - Г) 1800
2. Кто являлся автором первого учебника по менеджменту «Принципы научного менеджмента»?
 - А) Тейлор
 - Б) Таун
 - В) Файоль
 - Г) Хидеки Иосихара
3. Экономическая причина возникновения менеджмента в США обусловлена:
 - А) характером и менталитетом американцев, которые по своей природе были восприимчивы к различного рода инновациям и внедрению новых идей и технологий.
 - Б) исторически Америка развивалась как страна переселенцев, которые привезли на новую родину дух бунтарства и огромное трудолюбие.
 - В) процессы индустриализации привели к увеличению конкуренции. Конкуренция повлияла на необходимость поиска новых форм организации.

Г) Г. Таун выступил на ежегодном собрании американских инженеров с речью «Инженер как экономист», обрисовав функции менеджера.

4. В чем проявляется реактивность как одна из черт менталитета американцев?

А) выбор основного направления, обеспечивающего достижение цели, подавление личных взаимоотношений, если это мешает достижению цели.

Б) дисциплинарность, ответственность, стремление к материальному успеху, стремление к достижению успеха любыми средствами.

В) доклад руководству о собственных ошибках, четкая процедура аттестации работников.

Г) поиск нестандартных решений, умение принимать быстрые решения в условиях ограниченной информации и временного ресурса, готовность к риску, обеспечивающему большое вознаграждение.

5) В чем заключалась цель внедрения корпоративной культуры и высокой степени формализации на американских предприятиях?

А) сплотить коллектив и уравновесить индивидуализм

Б) развить ориентацию на личность и личные способности

В) подавить личные взаимоотношения в коллективе

Г) повысить производительность труда

Примерный список вопросов для теста №2 по разделу «Культура в сравнительном менеджменте»

1. Менеджмент — это:

а) эффективное и производительное достижение целей организации посредством планирования, организации, мотивации и контроля над организационными ресурсами;

б) личные формы коммуникации, осуществляемые через платные средства распространения информации, без указания источника финансирования;

в) неличные формы коммуникации, осуществляемые через платные средства распространения информации, без указания источника финансирования;

г) вид человеческой деятельности, направленный на удовлетворение потребностей, посредством обмена.

2. Сравнительный менеджмент – это дисциплина,

а) изучаются и сравниваются функции менеджмента на предприятии;

б) сравнивается деятельность руководителей разного уровня управления;

в) изучаются и сравниваются различные национальные модели менеджмента;

г) изучается практика управления на предприятиях разных форм собственности.

3. Предметом сравнительного менеджмента является:

а) деятельность руководителей разных уровней управления;

б) национальные модели менеджмента;

в) управленческие отношения в международных компаниях;

г) разные подходы и модели в управлении предприятием.

4. Кросс-культурный менеджмент изучает:

- а) национальную культуру;
 - б) поведение людей в обществе;
 - в) особенности поведения людей, представляющих разные культуры и работающих в одной организации;
 - г) традиции и систему ценностей в национальном государстве.
5. К историческим периодам, оказывавшим влияние на развитие современного менеджмента относят (исключить неверное утверждение):
- а) массовое производство;
 - б) массовый сбыт;
 - в) постиндустриальная;
 - г) возрождения.

Примерный список вопросов для теста №3 по разделу «Культура и стили руководства. Теоретические модели управления»

1. Под культурой следует понимать:
 - а) совокупность ценностей и норм данного общества;
 - б) особенности поведения людей;
 - в) традиции общества, передающиеся из поколения в поколение;
 - г) территориальные особенности нации.
2. Теория культурных универсалий предполагает, что:
 - а) любая культура состоит из стандартно набора элементов, которые необходимо изучать и описывать;
 - б) культура определяется взаимодействием и взаимовлиянием подсистем ее составляющих;
 - в) что ценности составляют ядро культуры и их необходимо структурировать;
 - г) различаются между собой по ценностям не культуры как таковые, а индивидуумы.
3. Системный подход к культуре предполагает, что:
 - а) любая культура состоит из стандартно набора элементов, которые необходимо изучать и описывать;
 - б) культура определяется взаимодействием и взаимовлиянием подсистем ее составляющих;
 - в) что ценности составляют ядро культуры и их необходимо структурировать;
 - г) различаются между собой по ценностям не культуры как таковые, а индивидуумы.
4. В основе ценностного подхода к культуре с позиции сравнительного менеджмента лежит:
 - а) любая культура состоит из стандартно набора элементов, которые необходимо изучать и описывать;
 - б) культура определяется взаимодействием и взаимовлиянием подсистем ее составляющих;
 - в) что ценности составляют ядро культуры и их необходимо структурировать;
 - г) различаются между собой по ценностям не культуры как таковые, а индивидуумы.
5. Автором теории культурных универсалий является:

- а) Г.В. Оллпор, П.Е. Вернон, К. Лидз;
- б) Джордж Мердок;
- в) П.Р. Харрис и Р.Т. Моран;
- г) Дж. Рокич.

Примерный список вопросов для теста №4 по разделу «Институциональный подход в сравнительном менеджменте»

1. На процесс принятия решения в менеджменте наименьшее влияние окажут следующие факторы:
 - а) перспективность действия решения (позитивные и негативные последствия), поэтому необходимо, чтобы позитивные последствия преобладали и способствовали выходу организации на более высокий уровень в своей деятельности;
 - б) уровень финансовых затрат на реализацию решения, степень риска и неопределенность последствий от реализации решения;
 - в) ожидаемая рентабельность от реализации решения и срок окупаемости инвестиций;
 - г) условия принятия решения.
2. Какой из вариантов ответа не отражает содержания понятия «управленческое решение»?
 - а) это результат работы управляемой системы, переход от интеллектуальной деятельности в управляемой системе к организационно практической деятельности в управляющей системе;
 - б) это деятельность в системе управления, связанная с нахождением, выбором и принятием определенных вариантов действий в управляемой системе, таким образом, решение является этапом в процессе менеджмента; это формула воздействия управляющей системы на управляемую, представляющая собой описание предполагаемых действий управляющей системы в управляемой;
 - г) это организационно-практическая деятельность руководителя в управляемой системе по осуществлению принятого управляющей системой решения.
3. Что такое стиль управления?
 - а) профессиональная деятельность менеджера.
 - б) методы управления менеджера.
 - в) неукоснительное соблюдение правил, принятых в организации вообще.
 - г) привычная манера поведения по отношению к подчиненным.
4. Что такое организационная культура компании?
 - а) принципы, методы и законы поведения.
 - б) набор присущих всем членам организации поведенческих норм, ценностей, традиций.
 - в) деловой этикет и культура общения менеджмента.
 - г) объединение целей, людей и управления.
5. Ожидаемые модели поведения и ценности, которые формально или неформально устанавливаются группами называются:
 - а) формальная коммуникация.

- б) неформальная коммуникация
 - в) социальные нормы.
 - г) правила и регламент поведения в организации.
6. Институциональная экономика изучает:
- а) механизм функционирования социальной политики правовых финансовых торговых и национальных институтов в конкретных исторических условиях;
 - б) особенности развития национальной экономики;
 - в) поведение субъектов рынка в государстве;
 - г) историю развития национального государства.
7. Основоположителем институциональной теории является:
- а) Торстейн Веблен;
 - б) Дж. Кеннет Гэлбрейт;
 - в) А.Смитт;
 - г) Кейнс.
8. Современным ученым институционалистом является:
- а) Дж. К.Гелбрейт;
 - б) Й. Шумпетер;
 - в) А. Смит;
 - г) Торстен Веблен.
9. Пять комбинаций, формирующих инновационное развитие экономики сформулировал:
- а) Й. Шумпетер;
 - б) У.Д. Мителл;
 - в) Дж. Гелбрейт;
 - г) Р.Коуз.
10. Введение в научный оборот понятие транзакционных издержек впервые ввел:
- а) Р.Коуз;
 - б) Д.Норт;
 - в) Э.Тоффлер;
 - г) Дж.Коммонс;

Примерный список вопросов для теста №5 по разделу «Управление мотивацией в сравнительном менеджменте»

1. К школе научного управления относятся учения:
 - а) Ф. Тейлора;
 - б) П. Друкера;
 - в) Э. Мэйо;
 - г) В. Скотта.
2. К школе человеческих отношений относятся учения:
 - а) Ф. Тейлора;
 - б) П. Друкера;
 - в) Э. Мэйо;
 - г) В. Скотта.
3. К бихевиористским относятся учения:
 - а) Ф. Тейлора;

- б) П. Друкера;
 - в) Э. Мэйо;
 - г) В. Скотта.
4. К административной школе относятся учения:
- а) П. Друкера;
 - б) А. Файоля;
 - в) Ф. Тейлора;
 - г) Д. Мак-Грегора.
5. Первенство в создании систематизированного учения об управлении и учебной дисциплины принадлежит:
- а) Ф. Тейлору;
 - б) П. Друкеру;
 - в) Э. Мэйо;
 - г) В. Скотту.
6. К государству социально-рыночной экономики в Европе относится:
- а) Англия;
 - б) Испания;
 - в) Австрия;
 - г) Ирландия.
7. Модель экономического развития государства «третий путь» означает:
- а) максимальное государственное регулирование;
 - б) «невидимая рука» как основной экономический регулятор;
 - в) оптимальное вмешательство государства в экономику;
 - г) абсолютный порядок поддерживаемый исключительно государством.
8. Страной-представителем англосакской неолиберальной модели рыночной экономики является:
- а) Бельгия;
 - б) Швеция;
 - в) Португалия;
 - г) Ирландия.
9. Модель организационной культуры «Семья» по карте Хофстеде означает:
- а) высокую дистанцию власти и низкую степень избегания неопределенности;
 - б) низкую дистанции власти и низкую степень избегания неопределенности;
 - в) низкую дистанции власти и высокую степень избегания неопределенности;
 - г) высокую дистанцию власти и высокую степень избегания неопределенности.
10. В Англии управленческая культура по карте Хофстеде подходит под определение:
- а) «Деревенский рынок»;
 - б) «Смазанная машина»;
 - в) «Семья»;
 - г) «Пирамида людей».

Примерный список вопросов для теста №6 по разделу «Коммуникации в системе сравнительного менеджмента»

1. В сравнительном менеджменте используется

- А) культурно-кластерный подход,
Б) индустриально-кластерный подход,
В) семиотико-кластерный подход.
2. В классификации Робинсона в качестве критерия используется
- А) 1 критерий классификации,
Б) 2 критерия классификации,
В) 3 критерия классификации,
Г) 4 критерия классификации.
3. Эра экспансии по классификации Робинсона началась в
- А) 1850 г.,
Б) 1945 г.,
В) 1914 г.,
Г) 1918 г.
4. Какую главную проблему должен был решить международный менеджер в эру концессий?
- А) как управлять местным населением в условиях постоянной эффективности бизнеса,
Б) как наладить отношения со штаб-квартирой в метрополии,
В) как эффективно управлять местными управленцами, чтобы они хорошо руководили местными подчиненными,
Г) как сделать управление местными рабочими эффективным.
5. Характерной чертой глобализации является
- А) глобализация рынка труда,
Б) создание национальных университетов,
В) мировая тенденция опережающего роста ВВП по сравнению с прямыми инвестициями.
6. Национальная модель менеджмента описывает совокупность управленческих отношений на типичном национальном предприятии. Она позволяет
- А) исследовать отраслевые особенности,
Б) выделить наиболее существенные черты национальных предприятий,
В) изучить различия между малыми, средними и крупными предприятиями.
7. Профсоюзы в Германии
- А) не играют никакой роли в управлении предприятием,
Б) представлены в органах управления крупных предприятий,
В) имеют право визировать решения органов управления акционерных обществ, связанные с изменением режима труда работников.
8. Американские коммерческие банки
- А) являются мелкими портфельными инвесторами,
Б) не имеют права владеть акциями предприятия,
В) являются крупными акционерами.
9. В Швеции тип Совета директоров
- А) унитарный,
Б) двухпалатный.
10. В России управление по доверенности
- А) используется менеджментом АО,
Б) запрещено,

- В) является прерогативой банков.
11. В соответствии с классификацией Рокича ценности делятся на
- А) основные и дополнительные,
 - Б) традиционные и нетрадиционные,
 - В) мужские и женские,
 - Г) базовые и инструментальные.
12. В западной культуре любовь является по Рокичу
- А) основной ценностью,
 - Б) женской ценностью,
 - В) инструментальной ценностью.
13. Представители этого типа культуры являются экстравертами
- А) моноактивная культура,
 - Б) полиактивная культура,
 - В) реактивная культура.
14. Представителями реактивной культуры являются
- А) англичане,
 - Б) датчане,
 - В) финны,
 - Г) японцы,
 - Д) испанцы.
15. Ваш деловой партнер принадлежит к полиактивной культуре, если он характеризуется тем, что
- А) в споре опирается на логику, редко перебывает,
 - Б) строго придерживается плана,
 - В) в споре эмоционален, часто перебывает.
16. Хофштеде предложил свои «индексы» (группы ценностей, связанных с работой) после исследования работников компании
- А) Херох,
 - Б) IBM,
 - В) АВВ,
 - Г) Кировский завод.
17. Небольшая длина иерархической лестницы (низкое значение индекса PD) означает для организации
- А) меньшую централизацию,
 - Б) значительную дифференциацию в зарплате,
 - В) высокую квалификацию работников низших иерархических уровней,
 - Г) равный статус работников физического и умственного труда.
18. Высокое значение индекса «избегание неопределенности» означает, что в данной культуре
- А) организации имеют большее число письменных правил,
 - Б) деятельность организаций более структурирована,
 - В) наблюдается большая текучесть кадров,
 - Г) менеджеры охотно принимают индивидуальные и рискованные решения.
19. Высокое значение индекса «индивидуализм» означает, что
- А) каждый член общества должен заботиться о себе и своей семье,
 - Б) работник ожидает от организации защиты своих интересов,

- В) политика и практика менеджмента одинакова по отношению ко всем работникам.
20. Культура с низким индексом «маскулинизма» характеризуется тем, что
- А) молодые мужчины, если не хотят выглядеть неудачниками, стремятся сделать карьеру,
- Б) интересы организации являются законной причиной для вторжения в частную жизнь работников,
- В) относительно большое число производственных конфликтов.
21. При международных коммуникациях
- А) предпочтительнее, когда менеджеры общаются без переводчика,
- Б) языковой барьер является единственной проблемой,
- В) обратный перевод является действенным средством контроля правильности восприятия.
22. Невербальные коммуникации используются при международных коммуникациях интенсивнее, чем вербальные
- А) да,
- Б) нет.
23. Отводить мало времени для дискуссий особенно непродуктивно, общаясь с менеджерами, ориентированными на
- А) людей,
- Б) идею,
- В) результат,
- Г) процесс.
24. Люди, ориентированные на идею,
- А) вникают в детали,
- Б) спокойны, незмоциональны,
- В) любят новое.
25. Коммуникации с людьми, ориентированными на процесс, требуют
- А) анализа всех «за» и «против»,
- Б) сосредоточения не на сиюминутных целях, а на будущем, возможных будущих результатах,
- В) ссылок на авторитеты,
- Г) быть кратким, насколько это возможно.

Критерии оценивания результатов тестирования

Таблица 9

Уровень освоения	Критерии	Баллы
Максимальный уровень	Выполнены правильно все задания теста (тест зачтен)	2
Средний уровень	Выполнено правильно больше половины заданий (тест зачтен)	1
Минимальный уровень	Выполнено правильно меньше половины заданий (тест не зачтен)	0

4.2.2 Наименование оценочного средства: *практико-ориентированное задание*

Методические материалы: приводятся вопросы и/или типовые задания, критерии оценки.

Типовые задания для проведения текущего контроля успеваемости
Примерный список вопросов для коллоквиума по разделу №1 «Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента»

1. Предмет и задачи курса «Сравнительный менеджмент».
2. Цель, содержание, структура курса.
3. Формы изучения.
4. Сравнительный менеджмент как дисциплина и раздел теории и практики менеджмента на Западе.
5. Возникновение сравнительного менеджмента в России.

Примерный список вопросов для коллоквиума по разделу №2 «Культура в сравнительном менеджменте»

1. Теория культуры. Универсальный подход. Системный подход к культуре.
2. Ценностный подход в сравнительном менеджменте.
3. Классификация деловых культур. Исследования Г. Хофстеде. Измерение культуры Ф. Тромпенаарсом.
4. Кластеризация культур. Конвергенция и дивергенция, их роль в менеджменте.

Примерный список вопросов для коллоквиума по разделу №3 «Культура и стили руководства. Теоретические модели управления»

1. Модель Р. Фармера и В. Ричмена и модель А. Негандхи и С. Прасада.
2. Факторы формирования стиля руководства.
3. Специфика отношения в разных странах к стилю руководства.
4. Специфика стиля руководства в менеджменте европейских и азиатских стран.
5. Факторы, формирующие стиль руководства: система ценностей, интенсивность различных типов потребностей, картина мира, особенности процесса познания, восприятие риска, пути формирования менеджмента и искусство межличностного общения.
6. Стиль принятия решений.

Примерный список вопросов для коллоквиума по разделу №4 «Институциональный подход в сравнительном менеджменте»

1. Институциональная экономика. Институт (Дж. Коммонс, Д. Норт).
2. Институциональная среда международной компании.
3. Институциональные и социокультурные факторы трансформации экономики в России.

Примерный список вопросов для коллоквиума по разделу №5 «Управление мотивацией в сравнительном менеджменте».

1. Персонал как стратегический ресурс.
2. Анализ основных теории мотивации: теория подкрепления, содержательные теории мотивации, процессуальные теории мотивации, современные подходы.
3. Специфика трудового законодательства некоторых стран и ее влияние на развитие национального менеджмента.
4. Разрешение мотивационных проблем в сравнительном менеджменте. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе.
5. Влияние культурно-странового контекста на мотивационные изменения. Особенности стимулирования труда в различных странах.

Примерный список вопросов для коллоквиума по разделу №6 «Коммуникации в системе сравнительного менеджмента».

1. Коммуникация как процесс. Межкультурная коммуникация.
2. Стили коммуникации.
3. Коммуникационные потоки.
4. Каналы коммуникации и современные информационно-коммуникационные технологии.
5. Культурные шумы в коммуникационном процессе.
6. Коммуникации и языковые барьеры. Невербальная коммуникация.

Критерии оценивания результатов выполнения практико-ориентированного задания

Таблица 10

Уровень освоения	Критерии	Баллы
<i>Максимальный уровень</i>	<i>Задание выполнено правильно: выводы аргументированы, основаны на знании материала, владении категориальным аппаратом</i>	<i>3</i>
<i>Средний уровень</i>	<i>Задание выполнено в целом правильно: но допущены ошибки в аргументации, обнаружено поверхностное владение терминологическим аппаратом</i>	<i>2</i>
<i>Минимальный уровень</i>	<i>Задание выполнено с ошибками в формулировке тезисов и аргументации, обнаружено слабое владение терминологическим аппаратом</i>	<i>1</i>
<i>Минимальный уровень не достигнут</i>	<i>Задание не выполнено или выполнено с серьёзными ошибками</i>	<i>0</i>

4.2.2 Наименование оценочного средства: доклад/сообщение

Методические материалы: приводятся вопросы и/или типовые задания, критерии оценки.

Темы докладов:

Примерная тематика докладов

1. Пять сил конкуренции М. Портера.
2. Теория конкурентного преимущества М. Портера.
3. Конкурентные стратегии по Ф. Котлеру в зависимости от занимаемой фирмой доли рынка.
4. Стратегии конкуренции на международных рынках.
5. Структура анализа конкурентов.
6. Цели и задачи анализа конкурентного преимущества.
7. Каковы источники конкурентного преимущества.
8. Выполнение структуры: культура и руководство.
9. Принципы успешных стратегий, роль руководителя.
10. Дайте определение стратегии.
11. Каковы основные проблемы стратегического анализа?
12. Перечислите основные этапы развития стратегического менеджмента.
13. В чем состоит задача корпоративной стратегии?
14. В чем состоит задача бизнес-стратегии?
15. В чем состоит стратегия создания ценности?
16. Как измеряется ценность фирмы?
17. Стратегия фокусирования фирмы.
18. Стратегия инноваций организации.
19. Стратегия быстрого реагирования.

20. Стратегия вертикальной интеграции.
21. Наступательная стратегия фирмы.
22. Оборонительная стратегия фирмы.
23. Разработка функциональной стратегии фирмы.
24. Маркетинговая стратегия организации.
25. Стратегия ценообразования организации.
26. Инвестиционная стратегия организации.
27. Финансовая стратегия организации.
28. Товарная стратегия фирмы.
29. Разработка стратегии развития региона.
30. Разработка бизнес-плана фирмы после принятия стратегии.
31. Разработка стратегического плана фирмы.
32. Стратегический анализ диверсифицированных компаний.
33. Оценка диверсифицированного портфеля с использованием матричного анализа.
34. Проектирование организационной структуры фирмы в зависимости от выбранной стратегии

Критерии и шкалы оценивания доклада/сообщения (в форме презентации):

Таблица 11

Уровень освоения	Критерии	Баллы
<i>Максимальный уровень</i>	<ul style="list-style-type: none"> – продемонстрировано умение выступать перед аудиторией; – содержание выступления даёт полную информацию о теме; – продемонстрировано умение выделять ключевые идеи; – умение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу; – высокая степень информативности, компактность слайдов 	3
<i>Средний уровень</i>	<ul style="list-style-type: none"> – продемонстрирована общая ориентация в материале; – достаточно полная информация о теме; – продемонстрировано умение выделять ключевые идеи, но нет самостоятельных выводов; – невысокая степень информативности слайдов; – ошибки в структуре доклада; – недостаточное использование научной литературы 	2
<i>Минимальный уровень</i>	<ul style="list-style-type: none"> – продемонстрирована слабая (с фактическими ошибками) ориентация в материале; – ошибки в структуре доклада; – научная литература не привлечена 	1
<i>Минимальный уровень не достигнут</i>	<ul style="list-style-type: none"> – выступление не содержит достаточной информации по теме; – продемонстрировано неумение выделять ключевые идеи; – неумение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу. 	0

4.2.1. Наименование оценочного средства: контрольная работа

Методические материалы: приводятся вопросы и/или типовые задания, критерии оценки.

Примерное задание для контрольной работы:

Примерный перечень контрольных теоретических вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию (3 семестр) – зачет

1. Конкурентное преимущество и эволюция отрасли.

2. Модель жизненного цикла отрасли.
3. Степень общности модели жизненного цикла.
4. Факторы успеха в течение жизненного цикла.
5. Состав и структура отрасли.
6. Ключевые факторы успеха и эволюция отрасли.
7. Сфера корпоративной стратегии.
8. Условия эффективности вертикальной стратегии.
9. Стратегия диверсификации.
10. Управление многопрофильными компаниями.
11. Интернационализация экономики.
12. Международная конкуренция в отрасли.
13. Конкурентное преимущество в условиях интернационализации.
14. Стратегия входа на зарубежные рынки.
15. Новые направления в стратегическом мышлении.
16. Стратегия и организация многонациональной корпорации.
17. Роль стратегического менеджмента в постиндустриальную эпоху.
18. Объекты, уровни и методы стратегического управления.
19. Оценка нестабильности внешней среды и выбор системы управления фирмой (корпорацией).
20. Стратегическое управление и государственное регулирование экономики.
21. Процесс (этапы) стратегического управления организацией.
22. Исследование и классификация стратегий организации.
23. Стратегический анализ внешней среды фирмы.
24. Стратегический анализ внутренней среды фирмы.
25. Стратегический анализ издержек и цепочка ценностей.
26. Анализ конкурентного преимущества фирмы.
27. Прогнозирование внешней среды фирмы.
28. Анализ и прогнозирование общей ситуации в отрасли и конкуренции в ней.
29. Определение целей организации. Построение и оценка дерева целей организации.
30. Анализ факторов, формирующих стратегию.
31. Стратегия и конкурентное преимущество.
32. Сравнительный анализ разных стратегий фирмы.
33. Анализ стратегий на разных этапах жизненного цикла отрасли.
34. Стратегии конкуренции на международных рынках.
35. Стратегические альянсы.
36. Разработка и обоснование стратегии организации (корпорации, фирмы, предприятия, банка, страховой компании, университета и др. коммерческих и некоммерческих организаций).
37. Реализация стратегий организации: программы, бюджеты, бизнес-планы и т.д.
Программные методы реализации стратегии организации.
38. Разработка корпоративной стратегии фирмы.
39. Стратегия диверсификации корпорации.
40. Стратегия восстановления, экономии и реструктуризации портфеля фирмы.
41. Стратегия транснациональной диверсификации корпорации.
42. Комбинированные стратегии диверсификации.
43. Разработка деловой стратегии фирмы (стратегии бизнеса, конкурентной стратегии).

44. Стратегия низких издержек фирмы.

45. Стратегия дифференциации фирмы.

Критерии оценивания результатов контрольной работы

Таблица 12

Балл (интервал баллов)	Уровень освоения	Критерии оценивания уровня освоения компетенций*
10	Максимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, содержит 1-2 мелких ошибки; ответы студента правильные, четкие, содержат 1-2 неточности
[6-8]	Средний уровень (интервал)	Контрольная работа содержит одну принципиальную или 3 или более недочетов; ответы студента правильные, но их формулирование затруднено и требует наводящих вопросов от преподавателя
[3-5]	Минимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, неполное раскрытие темы в теоретической части и/или в практической части контрольной работы; ответы студента формально правильны, но поверхностны, плохо сформулированы, содержат более одной принципиальной ошибки
Менее 3	Минимальный уровень (интервал) не достигнут.	Контрольная работа содержит более одной принципиальной ошибки моделей решения задачи; контрольная работа оформлена не в соответствии с предъявляемыми требованиями; ответы студента путанные, нечеткие, содержат множество ошибок, или ответов нет совсем; несоответствие варианту.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Представлено в приложении №1.

Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля):

Доцент, к.э.н, доцент  Джабраилова Л.Х.

СОГЛАСОВАНО:

Директор библиотеки  Арсагириева Т.А.

Оценочные средства
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Сравнительный менеджмент»
Направление подготовки
44.04.04 – Профессиональное обучение (по отраслям)
Профиль подготовки «Менеджмент»
Форма обучения: очная / заочная
Год приема: 2023

1. Характеристика оценочной процедуры:

Семестр - 2

Форма аттестации – Зачет

2. Оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

2.1 Вопросы для промежуточной аттестации по дисциплине «Сравнительный менеджмент»:

1. Контроль, его функции, требования к контролю.
2. Виды контроля.
3. Типы контроля за результатами деятельности учащихся. Условия эффективного функционирования системы педагогического контроля.
4. Требования к знаниям, Уровни деятельности.
5. Планируемые результаты обучения различных уровней.
6. Традиционные формы контроля качества обучения.
7. Сущность и роль оценки, ее функции.
8. Безотметочная система обучения. Критерии оценки знаний учащихся (по предмету изучения).
9. Виды рейтинга. Шкалы расчета рейтинга.
10. Организация рейтингового контроля.
11. Педагогический мониторинг: понятие. Типы, виды, объект педагогического мониторинга.
12. Основные этапы проведения мониторинга.
13. Теоретическая основа разработки программы мониторинговых исследований. Представление результатов мониторингового исследования
14. Зарубежный и российский опыт по разработке и созданию портфолио учащихся.
15. Термин «портфолио», цель, задачи, состав, рамочные стандарты.
16. Преимущества и ограничения применения каждого раздела «портфолио».
17. Развитие системы тестирования за рубежом
18. Отечественная история тестирования.
19. Категориально-понятийный аппарат тестирования.
20. Тестовое задание как структурная единица теста.
21. Компьютерное тестирование и адаптивный тестовый контроль.
22. Современные тенденции к определению тестового инструментария и процедуры контроля.
23. Классификация тестов.
24. Классификация тестов по различным основаниям.
25. Классификация тестовых заданий.

26. Показатели качества тестов.
27. Методы шкалирования и интерпретации результатов тестирования.
28. Психолого-педагогическая поддержка обучающихся в процессе тестирования.
29. Контрольно-измерительные материалы в образовании.
30. Задания базового и повышенного уровней. Задания с развернутым ответом.

Критерии оценивания ответа на один вопрос

Сумма баллов	Условие получения баллов
10	Ответ на поставленный вопрос правильный, полный (исчерпывающий) с пояснениями и примерами.
8	Ответ на поставленный вопрос правильный и полный, формулировки приведены верно, но не приведены пояснения и (или) примеры.
6	Ответ на поставленный вопрос правильный и полный, в формулировках имеют место неточности, не приведены пояснения и (или) примеры.
4	Ответ на поставленный вопрос не полный, в формулировках имеют место ошибки.
2	Ответ на поставленный вопрос не полный, в формулировках имеют место существенные ошибки и неоднозначность.
0	Ответ на поставленный вопрос не содержит правильных положений, в формулировках имеют место существенные ошибки. Ответ отсутствует.

2.2. Структура экзаменационного билета (примерная): на зачете не предусмотрены.

1. Критерии и шкала оценивания устного ответа обучающегося на экзамене (зачете)

Максимальное количество баллов на экзамене (зачете) – 30, из них:

1. Ответ на первый вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.
2. Ответ на второй вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.

№ n/n	Характеристика ответа	Баллы
1.	Ответ на поставленный вопрос правильный, полный (исчерпывающий) с пояснениями и примерами.	13-15
2.	Ответ на поставленный вопрос правильный и полный, в формулировках имеют место неточности, не приведены пояснения и (или) примеры.	10-12
3	Ответ на поставленный вопрос не полный, в формулировках имеют место ошибки.	7-9
4.	Ответ на поставленный вопрос не полный, в формулировках имеют место существенные ошибки и неоднозначность.	6 и менее

Расчет итоговой рейтинговой оценки

До 50 баллов включительно	«неудовлетворительно»
От 51 до 70 баллов	«удовлетворительно»
От 71 до 85 баллов	«хорошо»
От 86 до 100 баллов	«отлично»

1. Уровни сформированности компетенций по итогам освоения дисциплины (модуля)

Критерии и шкала оценивания сформированности компетенций				
Код и наименование компетенции Код, и наименование индикатора достижения компетенции	«Отлично»	«Хорошо»	«Удовлетворительно»	Неудовлетворительно
<p>ПК-5. Способен организовывать научно-исследовательскую работу в образовательной организации, выявлять требования работодателей к уровню подготовки рабочих</p> <p>ПК5.1 -основы научно-исследовательской работы в образовательной организации</p> <p>ПК5.2- организовывать научно-исследовательскую работу в образовательной организации</p> <p>ПК 5.3 -навыками организации научно-исследовательской работы в образовательной организации</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в полном объеме основы организации научно-исследовательской работы в образовательной организации, требования работодателей к уровню подготовки рабочих <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - свободно может процессом организовывать научно-исследовательскую работу в образовательной организации <p>Владет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации научно-исследовательской работы в образовательной организации 	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организации научно-исследовательской работы в образовательной организации, требования работодателей к уровню подготовки рабочих <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать научно-исследовательскую работу в образовательной организации <p>Владет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации научно-исследовательской работы в образовательной организации 	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организации научно-исследовательской работы в образовательной организации, требования работодателей к уровню подготовки рабочих <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать научно-исследовательскую работу в образовательной организации <p>Владет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации научно-исследовательской работы в образовательной организации 	<p>Не знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организации научно-исследовательской работы в образовательной организации, требования работодателей к уровню подготовки рабочих <p>Не умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать научно-исследовательскую работу в образовательной организации <p>Не владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации научно-исследовательской работы в образовательной организации

1. Рейтинг-план изучения дисциплины

Таблица 16

I	БАЗОВАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ			
Виды контроля		Мин. кол-во баллов на занятиях	Макс. кол-во баллов на занятиях	
Текущий контроль № 1	Тема № 1. Тема № 2.	0	10	
Текущий контроль № 2	Тема № 3.	0	10	
	Тема № 4.			
Рубежный контроль: контрольная работа №1 (Темы 1-4)		0	10	
Текущий контроль №3	Тема 5.	0	10	
	Тема 6.			
	Тема 7.			
Текущий контроль №4	Тема 8.	0	10	
	Тема 8.			
Рубежный контроль: контрольная работа №2 (Темы 4-8)		0	10	
Допуск к промежуточной аттестации		Мин 36		
II	ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ		Мин.	Макс.
1	Поощрительные баллы		0-10	10
	Подготовка доклада с презентацией по дисциплине		0-1	1
	Посещаемость лекций (100%)		0-2	2
	Участие в работе круглого стола, студенческой конференции		0-2	2
	Соц.-личностный рейтинг		0-3	3
	Участие в общественной, культурно-массовой и спортивной работе		0-2	2
2	Штрафные баллы		0-3	3
	Пропуск учебных лекций	за пропуск лекции снимается балльная стоимость лекции (2:8=0,25)	0,25 x N (N – количество пропущенных лекций)	
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №1	минус 5% от максимального балла	- 0,5	
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №2	минус 5% от максимального балла	- 0,5	
III	ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ		0-30	30
Форма итогового контроля:	Зачет (экзамен)		0-30	30
ИТОГО БАЛЛОВ ЗА СЕМЕСТР:			0-100	

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ
«Сравнительный менеджмент»**

(наименование дисциплины / модуля)

Направление подготовки 44.03.04. Профессиональное обучение (по отраслям),

Профили «Менеджмент»

(год набора 2023, форма обучения очная и заочная)

на 2023 / 2024 учебный год

В рабочую программу дисциплины / модуля вносятся следующие изменения:

№ п/п	Раздел рабочей программы (пункт)	Краткая характеристика вносимых изменений	Основание для внесения изменений