

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

СОГЛАСОВАНО

Начальник методического
отдела


подпись

Сталькина У.М.
ФИО

«30» августа 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе




подпись

Перов С.Н.
ФИО

«28» августа 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

название дисциплины

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки Менеджмент организации

Квалификация бакалавр

Год начала подготовки по
программе 2017

Форма(ы) обучения очная, заочная

Кафедра менеджмента

Руководитель
образовательной программы

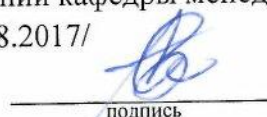

подпись

Горбунова О.А.
ФИО

«28» августа 2017 г.

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента
/протокол заседания № 1 от 28.08.2017/

Заведующий кафедрой


подпись

Балановская А.В.
ФИО

Самара
2017

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО

Планируемые результаты обучения по дисциплине / Планируемые результаты освоения ОПОП ВО	
<i>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-2)</i>	
Знает:	Теоретические основы сравнительного менеджмента, в аспекте сравнения особенностей управления конфликтными ситуациями при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
Умеет:	Выбирать и применять инструменты проектирования групповых и организационных коммуникации с использованием современных технологий управления персоналом в части управления конфликтами, в том числе в межкультурной среде
Владеет:	Навыками выбора методов разрешения конфликтов межличностного, группового и организационного уровней, проектирования групповых и организационных коммуникаций с использованием современных технологий управления персоналом в части управления конфликтами, в том числе в межкультурной среде

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Индекс дисциплины по учебному плану	Курс, семестр изучения дисциплины (очная / заочная форма обучения)
Б1.Б	
Б1.В.ДВ.2.1	3 курс, 5 семестр / 4 курс, 7 семестр
Б1.В.ДВ	

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**Объем дисциплины,
в т.ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов**

Виды учебной работы	Объем, часов/ЗЕТ		Распределение по семестрам* (очная/заочная форма обучения)			
	очная форма обучения	заочная форма обучения				
Контактная работа, в т.ч.:	54	12				
Лекции (Л)	18	6				
Практические занятия (ПЗ)	36	6				
Лабораторные работы (ЛР)						
Самостоятельная работа (СР)	54	92				
Контроль - зачет		4				
Итого объем дисциплины	108/3	108/3				

*Указывается, если обучение по дисциплине ведется в течение нескольких семестров

Объем дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов (очная/заочная форма обучения)			
	Л	ПЗ	ЛР	СР

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов (очная/заочная форма обучения)			
Введение в сравнительный менеджмент	2/0,5	4/-	-	6/12
Культура в сравнительном менеджменте	4/0,5	6/-	-	6/12
Национальная культура и технологии управления персоналом в межкультурной среде	2/0,5	4/1	-	6/12
Институциональный подход в сравнительном менеджменте	2/0,5	4/1	-	6/10
Менеджмент в США	2/1	4/1	-	8/10
Менеджмент в Европе	2/1	4/1	-	8/12
Менеджмент в Японии, Корее, Китае	2/1	4/1	-	8/12
Российская система менеджмента и национальная деловая культура в международном контексте	2/1	6/1	-	6/12
Итого	18/6	36/6	-	54/92

Содержание тематических разделов дисциплины

Наименование раздела	Содержание раздела
Введение в сравнительный менеджмент	Сравнительный менеджмент как учебная дисциплина. Историческое развитие международного бизнеса и становление сравнительного менеджмента. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента в России. Использование зарубежных теорий менеджмента и управленческих технологий в России в связи с радикальными социально-экономическими преобразованиями: копирование и адаптация зарубежных теорий менеджмента.
Культура в сравнительном менеджменте	Теория культуры. Функции культуры: адаптивная, коммуникативная, интегративная, социальная. Основные черты культуры. Подходы в теоретическом исследовании культуры в сравнительном менеджменте: универсальный подход (теория Дж. Мердока), системный подход (модель П.Р. Харриса и Р.Т. Морана, Т.Н. Гледвина и В. Терпстра), ценностный подход (теория Дж. Рокича), теория внутреннего содержания личности. Классификация деловых культур. Исследования Г. Хофстеде. Измерение культуры Ф. Тромпенаарсом.
Национальная культура и технологии управления персоналом в межкультурной среде	Технологии управления персоналом в межкультурной среде. Модели управления Фармера-Ричмена и Негандхи-Прасада. Факторы формирования стиля руководства: система ценностей, интенсивность потребностей, картина мира, процесс познания, отношение к риску, карьерный путь в менеджмент, искусство межличностного общения. Стилль принятия решений. Влияние культуры на процесс принятия решений. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте. Влияние культурно-странового контекста на мотивационные изменения (индексы Г. Хофстеде). Практика стимулирования труда в различных странах.

Наименование раздела	Содержание раздела
	Межкультурная коммуникация. Стили коммуникации. Коммуникационные потоки и каналы коммуникации, современные информационно-коммуникационные технологии. Коммуникация и языковые барьеры, невербальные коммуникации, способы преодоления языковых барьеров в международном бизнесе. Управление конфликтами в межкультурной среде.
Институциональный подход в сравнительном менеджменте	Институциональная экономика, основные положения институционализма. Институциональная среда международной компании. Институциональные и социокультурные факторы трансформации экономики России. Становление и развитие институциональной теории. Основатели школы институциональной экономики. Новые теории институциональной экономики.
Менеджмент в США	Экономико-географическая характеристика США: особенности экономического развития страны, регулирование рынка труда в США. Теория менеджмента США: научный менеджмент, концепция человеческих ресурсов, бихевиористический (поведенческий) научный подход. Теория конкурентоспособности наций М. Портера.
Менеджмент в Европе	Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского союза. Многообразие деловых культур и менеджмента в Европе. Концепция и профиль евроменеджмента. Немецкая модель менеджмента: общая характеристика экономики Германии, немецкая деловая культура и стиль управления, особенности немецкой модели менеджмента. Французская модель менеджмента: экономика Франции, особенности французской модели менеджмента. Менеджмент в Великобритании: общая характеристика страны, британская модель менеджмента. Швейцарская модель менеджмента: общая характеристика Швейцарской Конфедерации, особенности экономического развития Швейцарии, швейцарская деловая культура и стиль управления. Модели экономики и менеджмента скандинавских стран. Шведская модель менеджмента. Стратегический менеджмент Финляндии: общая характеристика Финляндии, топливно-энергетический комплекс Финляндии, структура и стратегии компаний. Экономические стратегии Норвегии: общая характеристика Норвегии, специфические черты конкурентоспособности Норвегии.
Менеджмент в Японии, Корее, Китае	Японская модель менеджмента: экономико-географическая характеристика и национальная специфика развития Японии, информационные технологии в Японии, японская модель менеджмента. Менеджмент Кореи: общая характеристика экономики Республики Корея, корейская модель менеджмента: влияние японской управленческой практики, традиции в деловой культуре, современная корейская модель менеджмента. Китайский менеджмент: модель экономического развития КНР и оценка ее эффективности, особенности деловой культуры, семейное пред-

Наименование раздела	Содержание раздела
	принимательство, государственные предприятия и менеджмент профиль китайского менеджера, роль зарубежной китайской диаспоры, тенденции в развитии китайской модели.
Российская система менеджмента и национальная деловая культура в международном контексте	Экономико-географическая характеристика и национальная специфика развития России. Основные ценности предпринимательского класса дореволюционной России. Влияние советского периода на формирование национального стиля управления. Переход к рыночному управлению. Основные виды предпринимателей в современной России. Национальная деловая культура. Влияние американской и европейской моделей менеджмента на российскую систему управления. Современная российская модель менеджмента.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При проведении учебных занятий по дисциплине Университет обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей Самарской области).

Образовательные технологии

Наименование технологий	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
Проблемное обучение	Активное взаимодействие обучающихся с проблемно-представленным содержанием обучения, имеющее целью развитие познавательной способности и активности, творческой самостоятельности обучающихся.	Поисковые методы обучения, постановка познавательных задач с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Концентрированное обучение	Погружение обучающихся в определенную предметную область, возможности которого заложены в учебном плане образовательной программы посредством одновременного изучения дисциплин, имеющих выраженные междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определенной предметной области без увеличения трудоемкости соответствующих дисциплин.	Методы погружения, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Развивающее обучение	Обучение, ориентированное на развитие физических, познавательных и нравственных способностей обучающихся путём использования их потенциальных возможностей с учетом закономерностей данного развития. Имеет	Методы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных возможностей и способностей и с учетом

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
	целью формирование высокой самомотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни.	зоны ближайшего развития.
Активное, интерактивное обучение	Всемерная всесторонняя активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством различных форм взаимодействия с преподавателем и друг с другом. Имеет целью формирование и развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности.	Методы социально-активного обучения с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Рефлексивное обучение	Развитие субъективного опыта и критического мышления обучающихся, осознание обучающимися «продуктов» и процессов учебной деятельности, повышение качества обучения на основе информации обратной связи, полученной от обучающихся. Имеет целью формирование способности к самопознанию, адекватному самовосприятию и готовности к саморазвитию.	Традиционные рефлексивные методы с обязательной обратной связью, преимущественно ориентированные на развитие адекватного восприятия собственных особенностей обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная литература, в том числе:

Основная:

1. Горфинкель, В.Я. Коммуникации и корпоративное управление : учебное пособие / В.Я. Горфинкель, В.С. Торопцов, В.А. Швандар. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 129 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00923-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119552>
2. Королева, С.Б. Британский миф о России : учебное пособие / С.Б. Королева. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 240 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-8684-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446455>
3. Маслов, В.И. Глобальный менеджмент=Global Management : Teaching Materials : учебно-методический комплекс / В.И. Маслов ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Факультет глобальных процессов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 79 с. : табл. - Библиогр.: с. 74. - ISBN 978-5-4475-9045-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455584>
4. Медведев, А.Г. Международный менеджмент: стратегические решения в многонациональных компаниях : учебник / А.Г. Медведев ; Санкт-Петербургский государственный университет. - Санкт-Петербург. : Высшая школа менеджмента, 2014. - 495 с. : ил. - Библиогр.: с. 465-471. - ISBN 978-5-9924-0082-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458070>
5. Рот Ю. Межкультурная коммуникация. Теория и тренинг: учебно-методическое пособие / Ю. Рот, Г. Коптельцева. - М.: Юнити-Дана, 2015. То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114542>

Дополнительная:

1. Борзова, Е.П. Сравнительная культурология : учебное пособие для высших учебных заведений / Е.П. Борзова. - Санкт-Петербург : Издательство «СПбКО», 2013. - Т. 2. - 344 с. : ил. - ISBN 978-5-903983-32-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=256084>
2. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации=Strategic Human Resource Management : Teaching Materials : учебное пособие / В.И. Маслов ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Факультет глобальных процессов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 156 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 150-151. - ISBN 978-5-4475-9072-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086>
3. Храменко, В.Е. Деловое общение с зарубежными партнёрами : учебное пособие / В.Е. Храменко. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2013. - 110 с. - ISBN 978-5-8353-1520-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232400>
4. Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом» <http://mevriz.ru>.

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Office 2007. Договор 347 от 30.08.2007, договор 989 от 21.11.2008 с Программные технологии;

Microsoft Windows 7 Professional x64 RUS. В рамках подписки Microsoft Imagine (было Dreamspark): договор 48770/CAM3615 от 08.10.2014, акт Tr061184 от 31.10.2014; договор Tr000055182 от 16.11.2015, акт Tr061918 от 08.12.2015; договор Tr000114451 от 01.11.2016 с Софтлайн.

СДО Moodle. Среда дистанционного обучения с открытым исходным кодом (распространяется свободно).

Профессиональные базы данных:

<https://www.e-xecutive.ru/management> - Сайт Сообщества менеджеров

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

Информационные справочные системы:

Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

Справочно-правовая система ГАРАНТ

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки, интерактивная доска).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Электронно-библиотечные системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических (в т.ч. лабораторные) занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов, выполнения заданий и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с профессиональными базами данных.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий;

- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

Лекции – есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать студентов при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях учитываются преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей оценке в рамках промежуточной аттестации.

Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо иметь в виду, что:

- 1) инвалиды и лица с ОВЗ по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь;
- 2) инвалиды и лица с ОВЗ по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при промежуточной аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении промежуточной аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность прохождения испытания промежуточной аттестации (зачета, экзамена, и др.) обучающимся инвалидом может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи испытания, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ Университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

- а) для слепых:

- задания и иные материалы для прохождения промежуточной аттестации оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Методические указания для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины студенты должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в прак-

тике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции дает многое. Студенты получают общее представление о ее содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Все это облегчает работу на лекции и делает ее целеустремленной.

Работа с литературой

При изучении дисциплины студенты должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание студентам следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале Университета. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы студентов определяется текущим контролем. Студент имеет право ознакомиться с ним.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения,
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;

- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Планируемые результаты обучения по дисциплине / Планируемые результаты освоения ОПОП ВО		Показатели оценивания
<i>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-2)</i>		
Знает:	Теоретические основы сравнительного менеджмента, в аспекте сравнения особенностей управления конфликтными ситуациями при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Выбирать и применять инструменты проектирования групповых и организационных коммуникации с использованием современных технологий управления персоналом в части управления конфликтами, в том числе в межкультурной среде	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыками выбора методов разрешения конфликтов межличностного, группового и организационного уровней, проектирования групповых и организационных коммуникаций с использованием современных технологий управления персоналом в части управления конфликтами, в том числе в межкультурной среде	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно

Типовое контрольное задание

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ

Выбрать ОДИН правильный ответ

- 1.1. Сравнительный менеджмент – это дисциплина, в которой:
 - 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.
- 1.2. 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.
- 1.3. Автором теории ценностного подхода является:
 - а) Г.В. Олшпор, П.Е. Вернон, К. Лидз;
 - б) Джордж Мердок;
 - в) П.Р. Харрис и Р.Т. Моран;
 - г) Дж. Рокич.
- 1.4. 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.
- 1.5. Групповая психология является отличительным признаком менеджмента:
- а) Японии;
 - б) США;
 - в) Германии;
 - г) Китая.
- 1.6. Пожизненный наем и пожизненная занятость являются отличительными чертами системы управления персоналом на предприятиях:
- а) США;
 - б) Японии;
 - в) Швеции;
 - г) Китая.
- 1.7. В классификации деловых культур Ф. Льюиса выделяются:
- а) моноактивные, полиактивные и реактивные культуры;
 - б) культуры по типу обработки информации;
 - в) культуры с высокой степенью индивидуализации и коллективизации;
 - г) культуры с доминированием в обществе традиционных мужских или женских ценностей.
- 1.8. Семейное предпринимательство и семейный менеджмент наиболее характерен для:
- а) Японии;
 - б) Китая;
 - в) Кореи;
 - г) не характерен для вышеперечисленных стран.
- 1.9. Американской модели менеджмента свойственны следующие черты управления персоналом (исключить неверное утверждение):
- а) наем работников на относительно короткое время;
 - б) индивидуальное принятие решений;
 - в) индивидуальная ответственность;
 - г) способствование неспециализированной карьеры работника.
- 1.10. Кластер культуры означает:
- а) совокупность субкультур в национальном государстве;
 - б) совокупность стран (культур), обладающих схожими свойствами;
 - в) совокупность традиций разных культур в одном государстве;
 - г) совокупность свойств культуры в государстве.

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ

2.1. Выберите причины возникновения конфликтов, которые могут возникнуть при взаимодействии с представителями тех или иных типов людей в соответствии с теорией внутреннего содержания личности.

1. Религиозный человек	а. распределение властных полномочий
2. Теоретический человек	б. несоответствие между результатом и вознаграждением за труд
3. Политический человек	в. различия в способах доказательства истины
4. Экономический человек	г. различия в вере и духовных ценностях

2.2. Установите соответствие между переменными культуры и моделями культуры.

1. Дистанция власти	а. Клукон-Стродбек
---------------------	--------------------

2. Универсализм	б. Хофштеде
3. Природа человека	в. Льюис
4. Стиль общения	г. Тромпенаарс

2.3. Установите соответствие между моделью организационной культуры по Хофштеде и ее характеристиками.

1. «Пирамида людей»	а. модель организационной культуры, с характерной низкой дистанцией власти и низкой степенью избегания неопределенности
2. «Семья»	б. модель организационной культуры, с характерной высокой дистанцией власти и низкой степенью избегания неопределенности
3. «Деревенский рынок»	в. модель организационной культуры, с характерной высокой дистанцией власти и высокой степенью избегания неопределенности
4. «Смазанная машина»	г. модель организационной культуры, с характерной низкой дистанцией власти и высокой степенью избегания неопределенности

2.4. При проектировании организационных коммуникаций в межкультурной среде важно учитывать контекстуальность культур. Соотнесите культуры и ее носителей.

1. Высококонтекстуальные	а. Япония
2. Низкоконтекстуальные	б. США
	в. Швейцария
	г. Корея

2.5. Соотнесите термины с определениями.

1. Организационные коммуникации	а. совокупность приемов способов и методов воздействия на персонал в процессе взаимодействия с ним с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности
2. Конфликт	б. определение будущей структуры организации, её систем управления, процедур выполнения действий, административных, технологических взаимодействий между всеми элементами
3. Проектирование организации	в. наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия
4. Технологии управления персоналом	г. вид информационных взаимодействий, в которые вступают члены организаций для достижения поставленной цели

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ

3.1. Ознакомьтесь с ситуацией. Проанализируйте коммуникации на заводе «Байерн-Бетон». Какие методы разрешения конфликтов должен использовать г-н Мюллер, чтобы справиться с возникшей проблемой и в будущем не допускать подобной ситуации. **Время выполнения задания – 30 минут.**

Конфликт на заводе «Байерн-Бетон»

Инженер Ганс Маркиг восемь лет руководит бетонным заводом, принадлежащим одной строительной фирме на юге Германии. Ему 53 года, уже 22 года он работает на этой фирме. За это время он много сделал для своего предприятия, особенно во время строительного бума в бывшей ГДР в начале 90-х годов. Руководство фирмы всегда высоко ценило его за ответственность и лояльность. Одним словом: Маркиг – представитель старой школы, на него можно положиться, он еще никогда не срывал сроков.

Но теперь ситуация изменилась. Завод загружен в среднем только на 60%, и приходится увольнять работников. В последнее время до директора, г-на Мюллера, отвечающего, в том числе, за работу бетонного завода, стали доходить слухи, что производственный климат на заводе изменился в худшую сторону.

В первую очередь это связано с постоянными трениями между Маркигом и мастером Зеппом Айгеном, начальником бригады бетонщиков. В бригаду Айгена входят четыре немца и 8 иностранных рабочих. Айген – опытный бригадир, ему 38 лет, шесть лет он работает на фирме. Он отлично руководит своими рабочими и делает это, что называется, по наитию. Хотя у него в бригаде рабочие из Испании, Италии и Греции, проблем с ними никогда не было. Четыре года тому назад он даже рискнул назначить десятником одного итальянца, и никаких трений с немцами из-за этого не возникло. Вскоре после того, как Айген стал бригадиром, качество выпускаемых бригадой бетонных конструкций улучшилось, бригада регулярно перевыполняет план. Поэтому из четырех бригад, работающих на бетонном заводе, самые сложные задания всегда поручались бригаде Айгена. Конечно, это отразилось и на зарплате рабочих, она превышает среднюю по заводу на 15%.

Маркиг считает, что сейчас, когда заказов мало, надо заняться ремонтными работами на самом заводе: отремонтировать корпуса и подъездные пути. В последние годы на это не хватало ни времени, ни мощностей. Поэтому в понедельник утром на планерке он дает четырем мастерам указания, какие работы каждая из бригад должна выполнить на территории завода. С тремя бригадами никаких проблем нет, но Айген начинает возражать. Он считает, что его «высококласных специалистов» нельзя использовать на таких примитивных работах. Он требует, чтобы его бригаде и впредь поручали только бетонные работы. Пусть другие занимаются ремонтными работами, например, бригада мастера Урбанека, у которой всегда были проблемы с качеством.

Мюллер едет на бетонный завод и беседует с Маркигом. Сначала он ничего не говорит о тех жалобах, о которых слышал. Только когда Маркиг заявляет, что на заводе все в порядке, он говорит, что слышал о каком-то конфликте между ним и Айгеном. Маркиг кипит, он недоволен, что до руководства дошли эти слухи. В конце концов, он признает, что, действительно, есть определенные сложности, потому что «этот заносчивый Айген» считает, что некоторые работы ниже его достоинства. Но ему не удастся игнорировать прямые распоряжения директора завода.

Потом Мюллер идет к Айгену. Тот тоже откровенно выкладывает свое мнение. Пора, в конце концов, Маркигу сменить авторитарный тон, к которому тот привык, когда руководил крупными строительными объектами.

Если бы он, Айген, так разговаривал со своими рабочими, то его люди такого тона не потерпели бы. Кроме того, Айген намекнул, что получил предложение от фирмы, на которой он работал раньше, а это – одна из крупнейших немецких строительных компаний, поехать на строительство объекта в Дубай. Семьи у Айгена нет, и он вовсе не против отправиться "в загранку". Во всяком случае, он предпочтет «уехать в пустыню», чем выслушивать постоянные придиры Маркига. В конце концов, его бригада работает хорошо, и он не позволит, чтобы им командовал директор завода, который все свое рабочее время просиживает в офисе.

Этот разговор очень встревожил Мюллера: Айген и его бригада очень нужны на строительстве двух других объектов. Фирма выиграла два крупных тендера: строительство сложного бетонного моста и автомобильного туннеля. В течение ближайших четырех недель предприятие начнет производство материалов для этих объектов. Мюллер считает, что нельзя допустить, чтобы лучший мастер бетонного завода ушел из-за трений с директором.

Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:

Предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т.п.);

Фиксацию времени получения задания студентом.

2. Контрольные действия включают:

Контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии);

Контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.

3. Оценочные действия включают:

Восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием.

Оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале.

Подведение итогов оценки компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{3},$$

где P_i – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

**Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации
(сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)**

Результат промежуточной аттестации (P)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
От 0 до 36	Не сформирована.	Неудовлетворительно (не зачтено)	F (не зачтено)
«Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по дисциплине, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу формирования компетенции.			
От 37 до 49	Уровень владения компетенцией недостаточен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Неудовлетворительно (не зачтено)	FX (не зачтено)
«Условно неудовлетворительно» контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции.			
От 50 до 59	Уровень владения компетенцией посредственен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	E (зачтено)
«Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			

Результат промежуточной аттестации (P)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
От 60 до 69	Уровень владения компетенцией удовлетворителен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	D (зачтено)
«Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 70 до 89	Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Хорошо (зачтено)	C (зачтено)
«Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи.			
От 90 до 94	Уровень владения компетенцией высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Отлично (зачтено)	B (зачтено)
«Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания содержат одну-две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности.			
От 95 до 100	Уровень владения компетенцией превосходный для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Отлично (зачтено)	A (зачтено)
«Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают как на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, способности разрабатывать новые решения.			