

НЧОУ ВО «Московский институт экономики, политики и права»



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### **Б1.В.ДВ.04.02 Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием**

*(указывается шифр и наименование дисциплины (модуля) по учебному плану)*

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы Управление предприятием

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очная, заочная

Выпускающая кафедра Экономики и общего менеджмента

Кафедра-разработчик рабочей программы Экономики и общего менеджмента

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

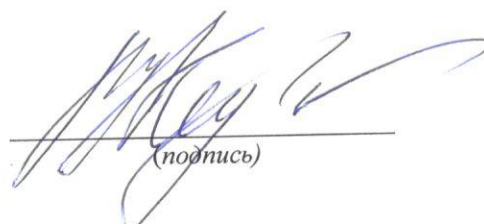
### Разделы рабочей программы

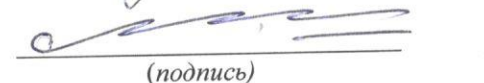
1. Цели освоения дисциплины (модуля)
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Структура и содержание дисциплины (модуля)
  - 3.1 Распределение трудоемкости в часах по всем видам аудиторной и самостоятельной работы обучающихся
  - 3.2 Наименование лекционных занятий
  - 3.3. Наименование лабораторного практикума
  - 3.4. Наименование практических занятий
  - 3.5. Самостоятельная работа обучающегося
  - 3.6. Дидактика дисциплины (модуля)
4. Формы контроля и оценочные средства
  - 4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
  - 4.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
  - 4.3 Примерная тематика контрольных работ (для обучающихся ЗФО)
  - 4.4 Примерная тематика рефератов (эссе и др.)
  - 4.5 Вопросы к экзамену
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
6. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
7. Образовательные технологии
8. Специальные условия инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) (утвержден приказом Минобрнауки России от «12» 12 2016 г. № 7)

Программу составили:  
Кузнецов А.В., кандидат экономических наук,  
доцент

Заведующий кафедрой  
Лебедев Н.А., доктор экономических наук,  
профессор

  
(подпись)

  
(подпись)

Программа одобрена на заседании МК института

Председатель МК  Лебедев Н.А.

Протокол № 7 от 16 июля 2020 г.

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью учебной дисциплины «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием» является формирование у обучающихся комплекса знаний, умений, владений навыками межкультурной компетентности, изучения национальных моделей менеджмента как залога эффективной управленческой деятельности посредством компетентностного подхода.

Задачи дисциплины:

- научить владению различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде;
- изучить особенности кросс-культурного анализа в менеджменте;
- изучить модели деловых культур и менеджмента в Европе, Азии, Америке.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б.1.В.ДВ.04.02 «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием»

Дисциплина Б.1.В.ДВ.04.02 «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием» относится к блоку Б1 Дисциплины (модули) (вариативная часть, дисциплины (модули) по выбору).

*Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы*

<i>Коды компетенций</i>	<i>Название компетенций</i>	<i>Планируемые результаты освоения образовательной программы</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине</i>
1	2	3	4
<b>Профессиональные компетенции</b>			
<b>ПК-2</b>	Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде	<b>Знать:</b> - современные технологии управления персоналом, концепции построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, включая нематериальные виды и формы мотивации; - основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, этики делового общения; - закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого уровня в трудовом коллективе; - методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций при проектировании организационных коммуникаций	<b>Пороговый уровень:</b> <b>Знать:</b> современные технологии управления персоналом, концепции построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, включая нематериальные виды и формы мотивации (З.1); <b>Уметь:</b> работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством, моделировать поведение персонала (У.1); <b>Владеть:</b> -методами управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой (В.1)

1	2	3	4
		<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством, моделировать поведение персонала;</li> <li>- четко определять критерии и уровни удовлетворенности персонала предприятия;</li> <li>- обеспечивать единоначалие и коллегиальность в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива;</li> <li>- развивать творческую инициативу работников в межкультурной среде, координируя их деятельность в рамках структурных подразделений;</li> <li>- анализировать предложения и принимать обоснованные решения по оплате труда подчиненных с учетом их личного вклада в общие результаты работы с целью избегания конфликтных ситуаций в коллективе;</li> <li>- согласовывать мероприятия адаптации и стажировки персонала с возможностями технологического процесса, внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру, воспитания персонала в соответствии с корпоративными ценностями предприятия</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой;</li> <li>- навыками определения и анализа внутренних коммуникаций</li> </ul>	<p><b>Повышенный уровень:</b></p> <p><b>Знать:</b></p> <p>основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, этики делового общения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого уровня в трудовом коллективе (3.2);</li> <li>- методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций при проектировании организационных коммуникаций (3.3);</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>четко определять критерии и уровни удовлетворенности персонала предприятия (У.2);</li> <li>- обеспечивать единоначалие и коллегиальность в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива (У.3);</li> <li>- развивать творческую инициативу работников в межкультурной среде, координируя их деятельность в рамках структурных подразделений (У.4);</li> <li>- анализировать предложения и принимать обоснованные решения по оплате труда подчиненных с учетом их личного вклада в общие результаты работы с целью избегания конфликтных ситуаций в коллективе (У.5);</li> <li>- согласовывать мероприятия адаптации и стажировки персонала с возможностями технологического процесса, внедрять системы вовлечения работников корпоративную культуру (У.6), воспитания персонала в соответствии с корпоративными ценностями предприятия, воспитания персонала в соответствии с</li> </ul>

		<p>персонала, методами решения кадровых проблем и трудовых конфликтов;</p> <p>- навыками управления дисциплиной труда, применения к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания при разрешении конфликтных ситуаций;</p> <p>- навыками организации и проведения культурно-массовых и спортивно- оздоровительных корпоративных мероприятий в соответствии с социальной политикой в отношении персонала для поддержания межличностных коммуникаций</p>	<p>корпоративными ценностями предприятия (У.7)</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками определения и анализа внутренних коммуникаций персонала, методами решения кадровых проблем и трудовых конфликтов (В.2);</p> <p>- навыками управления дисциплиной труда, применения к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания при разрешении конфликтных ситуаций (В.3);</p> <p>- навыками организации и проведения культурно-массовых и спортивно- оздоровительных корпоративных мероприятий в соответствии с социальной политикой в отношении персонала для поддержания межличностных коммуникаций (В.4)</p>
--	--	---	---

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 3.1 Распределение трудоемкости в часах по всем видам аудиторной и самостоятельной работы обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 216 часов, 6 зачетных единиц

№ раздела	Наименование (части) раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы ОФО/ОЗФО							Всего часов
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРО	КРП	Конт*	Формы контроля	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Теоретические основы курса «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием» (Темы 1.1 -1.4)	12/4	24/4	-	18/61	-	-	-	54/69
2	Классификация и характеристика культур. Мотивация и коммуникация в сравнительном менеджменте (Темы 2.1-2.4)	12/4	24/4	-	18/61	-	-	-	54/69

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Модели деловых культур и менеджмента в Европе, Азии, Америке (Темы 3.1- 3.4)	12/4	24/4	-	18/61	-	-	-	54/69
-	Экзамен 7 семестр (ОФО) / 5 курс, 9 семестр (ЗФО)	-	-	-	-	-	0,2/0,2	53,8/8,8	54/9
<b>Итого</b>		<b>36/12</b>	<b>72/12</b>	<b>-</b>	<b>54/183</b>		<b>0,2/0,2</b>	<b>53,8/8,8</b>	<b>216/216</b>

Примечание: \*Конт – контактная работа (аттестация).

### 3.2 Наименование лекционных занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Объем, часов ОФО/ЗФО	Тема лекции
1	2	3	4
1	Теоретические основы курса «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием»	2/1	Тема 1.1 Задачи и предмет, цель изучения курса «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием» в системе подготовки бакалавра.
		4/1	Тема 1.2 Эволюция сравнительного менеджмента. История возникновения сравнительного менеджмента
		2/1	Тема 1.3 Подходы к изучению сравнительного менеджмента. Этапы в развитии сравнительного менеджмента.
		4/1	Тема 1.4 Используемые методы исследования в сравнительном менеджменте.
<b>Итого по 1 разделу</b>		<b>12/4</b>	
2	Классификация и характеристика культур. Мотивация и коммуникация в сравнительном менеджменте	2/1	Тема 2.1 Кросс-культурный анализ в менеджменте.
		4/1	Тема 2.2 Формирование национальной культуры и стиля управления. Формирование организационной и управленческой структуры организаций
		2/1	Тема 2.3 Корпоративная культура организации и деловая этика. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в межкультурной среде.
		4/1	Тема 2.4 Конвергенция и дивергенция в контексте сравнительного менеджмента. Проблемы и перспективы сравнительного менеджмента.
<b>Итого по 2 разделу</b>		<b>12/4</b>	
3	Модели деловых культур и менеджмента в Европе, Азии, Америке	2/1	Тема 3.1 Менеджмент США. Европейская модель менеджмента
		4/1	Тема 3.2. Немецкая модель менеджмента. Французская модель менеджмента.
		2/1	Тема 3.3 Шведская модель менеджмента.
		4/1	Тема 3.4 Японская модель менеджмента. Менеджмент Кореи. Китайский менеджмент
<b>Итого по 3 разделу</b>		<b>12/4</b>	
<b>7 семестр (ОФО) / 5 курс, 9 семестр (ЗФО)</b>		<b>36/12</b>	<b>-</b>

### 3.3 Наименование лабораторного практикума

Лабораторный практикум не предусмотрен рабочим учебным планом.

### 3.4 Наименование практических занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Объем, часов ОФО/ЗФО	Тема практического занятия
1	2	3	4
1	Теоретические основы курса «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием»	6/1	Тема 1.1 Задачи и предмет, цель изучения курса «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием» в системе подготовки бакалавра.
		6/1	Тема 1.2 Эволюция сравнительного менеджмента. История возникновения сравнительного менеджмента
		6/1	Тема 1.3 Подходы к изучению сравнительного менеджмента. Этапы в развитии сравнительного менеджмента.
		6/1	Тема 1.4 Используемые методы исследования в сравнительном менеджменте.
<b>Итого по 1 разделу</b>		<b>24/4</b>	
2	Классификация и характеристика культур. Мотивация и коммуникация в сравнительном менеджменте	6/0	Тема 2.1 Кросс-культурный анализ в менеджменте.
		6/2	Тема 2.2 Формирование национальной культуры и стиля управления. Формирование организационной и управленческой структуры организаций
		6/1	Тема 2.3 Корпоративная культура организации и деловая этика. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в межкультурной среде.
		6/1	Тема 2.4 Конвергенция и дивергенция в контексте сравнительного менеджмента. Проблемы и перспективы сравнительного менеджмента.
<b>Итого по 2 разделу</b>		<b>24/4</b>	
3	Модели деловых культур и менеджмента в Европе, Азии, Америке	6/1	Тема 3.1 Менеджмент США. Европейская модель менеджмента
		6/1	Тема 3.2. Немецкая модель менеджмента. Французская модель менеджмента.
		6/1	Тема 3.3 Шведская модель менеджмента.
		6/1	Тема 3.4 Японская модель менеджмента. Менеджмент Кореи. Китайский менеджмент
<b>Итого по 3 разделу</b>		<b>24/4</b>	
<b>7 семестр (ОФО) / 5 курс, 9 семестр (ЗФО)</b>		<b>72/12</b>	-

### 3.5 Самостоятельная работа обучающегося

Раздел дисциплины	№ п/п	Вид СРО	Трудоемкость, часов, ОФО/ЗФО
1	2	3	4
Теоретические основы курса «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием»	1	Проработка материалов лекций	2/6
	2	Подготовка к практическим занятиям	4/12
	3	Выполнение заданий для самостоятельной работы обучающегося	6/18
	4	Самостоятельное изучение материала тем обучающимися	6/25
<b>Итого по 1 разделу</b>			<b>18/61</b>
Классификация и характеристика культур. Мотивация и коммуникация в сравнительном менеджменте	1	Проработка материалов лекций	2/6
	2	Подготовка к практическим занятиям	4/12
	3	Подготовка к интерактивному практическому занятию (дискуссии)	2/2
	4	Выполнение заданий для самостоятельной работы	4/18
	5	Самостоятельное изучение материала тем обучающимися	6/23
<b>Итого по 2 разделу</b>			<b>18/61</b>
Модели деловых культур и менеджмента в Европе, Азии, Америке	1	Проработка материалов лекций	2/6
	2	Подготовка к практическим занятиям	4/12
	3	Выполнение заданий для самостоятельной работы	6/18
	4	Самостоятельное изучение материала тем обучающимися	6/25
<b>Итого по 3 разделу</b>			<b>18/61</b>
<b>Всего по дисциплине СРО</b>			<b>54/183</b>
	<b>1</b>	Подготовка к экзамену	53,8/8,8
<b>Итого</b>			<b>53,8/8,8</b>

### 3.6 Дидактика дисциплины (модуля)

**Раздел 1 Теоретические основы курса «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием»**

**Тема 1.1 Задачи и предмет, цель изучения курса «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием» в системе подготовки бакалавра.**

Предмет исследования сравнительного менеджмента. Задачи и методы сравнительного менеджмента( наблюдение, анкетирование). Межпредметность и междисциплинарность в сравнительном менеджменте. Понятие эффективного сравнительного менеджмента. Культурные различия в сравнительном менеджменте. Мультинациональный характер сравнительного менеджмента



## **Тема 1.2 Эволюция сравнительного менеджмента. История возникновения сравнительного менеджмента.**

Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента. Коммерческая эра. Эра экспансии. Эра концессий. Эра национальных государств. Эра глобализации. Характеристика основных этапов развития сравнительного менеджмента. Понятия «Международный менеджмент» и «Кросс-культурный менеджмент», их цели и задачи.

## **Тема 1.3 Подходы к изучению сравнительного менеджмента. Этапы в развитии сравнительного менеджмента.**

Универсальный подход, его достоинства и недостатки. Экономико-кластерный подход, его достоинства и недостатки. Культурно-кластерный подход, его достоинства и недостатки. Социально-экономический подход в сравнительном менеджменте, его специфика. Экологический подход, его возникновение. Поведенческий подход в сравнительном менеджменте. Эмпирический подход в сравнительном менеджменте, его достоинства и недостатки.

## **Тема 1.4 Используемые методы исследования в сравнительном менеджменте.**

Законы общественного развития. Сравнительный анализ. Трансакционный анализ. Кластерный анализ. Таксонометрический анализ. Метод «кейсов». Институциональный анализ. Кросскультурные исследования. Методы науки сравнительного менеджмента: метод диалектики, научная абстракция, анализ, синтез, логический и исторический методы. Специальные методы познания: методы сбора первичной информации (наблюдение, интервьюирование, эксперимент, сбор статистических данных). Методы изучения, оценки и обобщения полученной информации (системный анализ, линейное программирование, экономико-статистические методы, экономико-математическое моделирование, экспертиза, вероятностные). Методы стратегического анализа и прогноза (матричное моделирование, мозговая атака, синектический метод, методы коллективного блокнота, контрольных вопросов, морфологический анализ, метод «Делфи»).

## **Раздел 2. Классификация и характеристика культур.**

### **Тема 2.1 Кросс-культурный анализ в менеджменте.**

Культура в сравнительном менеджменте. Понятие культуры и субкультуры. Феномен культуры, его особенности, характерные черты, ментальные типы субкультур. Основные теории культуры, используемые в кросс-культурном анализе. Теория культуры. Универсальный подход. Теория культурных универсалий. Системный подход к культуре. Ценностный подход в сравнительном менеджменте. Классификация деловых культур. Характеристика деловых культур по типу обработки информации. Деловая культура. Измерение культуры. Характеристика понятий универсализм – специализация. Кластеризация культур. Классификация Р.Льюиса, ее использование. Конвергенция и дивергенция в деловой культуре. Исследования Г.Хофстеде.

### **Тема 2.2 Формирование национальной культуры и стиля управления. Формирование организационной и управленческой структуры организаций**

Культура и стили руководства. Факторы формирования стиля руководства. Различия в системе ценностей на национальном уровне. Менеджмент и система ценностей. Интенсивность потребностей. Изучение влияния процесса познания на формирование национальной модели менеджмента. Изучение фактора «отношение к риску» и восприятие данного фактора в разных национальных моделях менеджмента. Особенности отношения в разных национальных моделях менеджмента к карьерному пути. Система ценностей и стиль управления. Национальные различия в представлении о карьерном росте. Специфика межличностного общения в различных деловых культурах, примеры подобного явления. Стиль принятия управленческих решений на примере различных деловых культур. Теоретические и национальные модели управления. Управленческие решения и этические критерии в сравнительном менеджменте. Формирование российской национальной деловой культуры.

### **Тема 2.3 Корпоративная культура организации и деловая этика. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в межкультурной среде.**

Формы совместной деятельности и типы корпоративных культур. Понятие, особенности и предмет деловой этики. Иерархические уровни деловой этики. Всемирный этический кодекс и его основные положения. Мотивация в многонациональном коллективе. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте.

Персонал как стратегический ресурс. Кросс-культурное взаимодействие. Анализ основных теории мотивации. 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. Характеристика практики стимулирования труда в различных странах. Анализ практик стимулирования труда в различных странах (Англия, Германия, Швеция). Анализ конкретных ситуаций (подобранных обучающимся) по формированию системы мотивации и разрешению проблем мотивационной сферы в связи с разными национальными культурами.

Конформизм, роль и значение достижений, временной фактор в контексте межнациональных коммуникаций. Поведенческое формирование имиджа организации. Проблемы коммуникаций в рамках интернациональных коллективов. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в межкультурной среде. Синтоническая модель оптимизации коммуникаций. Коммуникационные стратегии в международном бизнесе.

### **Тема 2.4 Конвергенция и дивергенция в контексте сравнительного менеджмента. Проблемы и перспективы сравнительного менеджмента.**

Конвергенция и дивергенция, их роль в сравнительном менеджменте. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры. Конвергентные факторы при взаимодействии человека и работы. Факторы дивергенции с точки зрения межличностного общения. Проблемы и перспективы сравнительного менеджмента. Направления формирования и развития национально-регионального менеджмента. Организационная патология и управление предприятием. Управляемое развитие организации в контексте национально-регионального менеджмента.

## **Раздел 3 Модели деловых культур и менеджмента в Европе, Азии, Америке**

### **Тема 3.1 Менеджмент США. Европейская модель менеджмента**

Менеджмент США. Специфика экономико-географической характеристики. Особенности экономического развития США. Финансовые законы. Структурная перестройка экономики. Социальная политика. Региональная политика. Новая экономика, ее основные черты. Глобализация бизнеса. Революция информационных технологий. Регулирование рынка труда в США. Теория менеджмента США.

Менеджмент в Европе. Модели экономического развития и роль государств в экономике стран Европейского союза. Модели деловых культур и менеджмента в Европе. Классификация европейских систем менеджмента. Концепция европейского менеджмента. Основы европейской модели менеджмента. Профиль евроменеджера.

### **Тема 3.2. Немецкая модель менеджмента. Французская модель менеджмента.**

Немецкая модель менеджмента. Общая характеристика Германии. Актуальные проблемы немецкой модели рыночного хозяйства. Уроки немецкой модели развития. Немецкая деловая культура и стиль управления. Модель менеджмента. Особенности немецкой модели менеджмента. Возможности переноса немецких управленческих технологий в другие страны. Западные и восточные немцы: различия в деловой культуре и поведении менеджеров.

Французская модель менеджмента. Экономика Франции. Особенности макроэкономической модели развития Франции. Французская модель менеджмента, ее особенности. Характеристика основных этапов становления данной модели менеджмента. Особенности французской

деловой культуры. Стил ь управления и коммуникация во французской организации. Лидерство и французская организация.

### **Тема 3.3 Шведская модель менеджмента.**

Шведская модель менеджмента. Скандинавская модель менеджмента, ее особенности. Социальная направленность скандинавской модели менеджмента. Отличительные черты экономики скандинавских стран и их влияние на особенности модели менеджмента. Шведская модель менеджмента и международная практика.

### **Тема 3.4 Японская модель менеджмента. Менеджмент Кореи. Китайский менеджмент**

Японская модель менеджмента. Экономико-географическая характеристика и национальная специфика развития. Особенности послевоенного развития Японии. Модель развития японской экономики. Особенности экстенсивной модели роста. Анализ основных черт японской модели менеджмента. Причины успеха японской модели менеджмента.

Развитие информационных технологий в Японии и их роль в развитии и становлении модели японского менеджмента. Культурный и технологический детерминизм в объяснении японской системы менеджмента. Характерные признаки и особенности японской системы управления. Принятие решений в японских фирмах. Программы благосостояния работников. Культура, ориентированная на коллектив и семью.

Роль менеджеров в японской системе управления. Новые тенденции в эволюции японского менеджмента.

Менеджмент Кореи. Общая характеристика экономики Республики Корея. База индустриализации. Роль государства в экономике. Активное привлечение иностранного капитала. Методы стимулирования экспорта и защиты местных производителей. Действия правительства в валютной сфере. Рост квалификации рабочей силы.

Корейский менеджмент, его черты. Влияние японской управленческой практики. Конфуцианские традиции в корейской деловой культуре. Современная корейская модель менеджмента.

Китайский менеджмент. Общая характеристика экономики Китая. Модель экономического развития КНР. Оценка эффективности китайской модели экономики.

Китайский менеджмент. Особенности китайской деловой культуры. Государственные предприятия и менеджмент. Профиль китайского менеджера. Тенденции в развитии китайской модели менеджмента.

## **4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА**

Промежуточная аттестация по результатам семестра по дисциплине проходит в виде экзамена.

Контроль за усвоением теоретических знаний и практических навыков (текущий контроль) осуществляется преподавателями при проверке умения анализировать научные теории, аргументировано отстаивать свою точку зрения; в ходе решения практических заданий, ситуационных задач; при защите докладов на практических занятиях, проверке самостоятельной работы обучающегося.

Фонд оценочных средств разработан и утвержден протоколом заседания кафедры.

#### 4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы), дисциплины <sup>1</sup>	Контролируемые компетенции	Контролируемые результаты обучения: знания, умения, навыки	Формы и методы контроля	
				Вид фонда оценочных средств <sup>2</sup>	Форма контроля <sup>3</sup>
1	2	3	4	5	6
1	Теоретические основы курса «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием» (Темы 1.1 -1.4)	ПК-2	3.1, 3.2, 3.3 У.1, У.2 В.1	Приложение 1 ФОСД (оценочные средства текущего контроля успеваемости). План практического занятия по темам 1.1 -1.4 Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся к темам 1.1-1.4	Проверка заданий для СРО, опрос по вопросам плана практических занятий
2	Классификация и характеристика культур. Мотивация и коммуникация в сравнительном менеджменте (Темы 2.1-2.4)	ПК-2	3.1, 3.2, 3.3 У.1, У.2 В.1	Приложение 1 ФОСД (оценочные средства текущего контроля успеваемости). Планы практических занятий к темам 2.1 - 2.4 Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся к темам 2.1 – 2.4	Проверка заданий для СРО, опрос по вопросам плана практических занятий
		ПК-2	3.1, 3.2, 3.3 У.1, У.2 В.1	Приложение 1 ФОСД (оценочные средства текущего контроля успеваемости). Вопросы к дискуссии по теме 2.2	Проверка заданий для СРО, опрос по вопросам плана практических занятий, дискуссия
3	Модели деловых культур и менеджмента в Европе, Азии, Америке (Темы 3.1-3.4)	ПК-2	У.2	Приложение 1 ФОСД (оценочные средства текущего контроля успеваемости). Планы практических занятий к теме 3.1-3.2	Проверка заданий для СРО, опрос по вопросам плана практических занятий
		ПК-2	3.1, 3.2 3.3 У.1У.2 У.3 У.4 У.5 У.6 В.1В.2 В.3 В.4	Приложение 1 ФОСД (оценочные средства текущего контроля успеваемости). Планы практических занятий к темам 3.1, 3.4 Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся к темам 3.1 – 3.4	Проверка заданий для СРО, опрос по вопросам плана практических занятий

#### 4.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания	Критерии оценивания		
	Достаточный уровень (удовлетворительно)	Средний уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
1	2	3	4
ПК-2 Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде			
Знать:	современные технологии управления персоналом, концепции построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, включая нематериальные виды и формы мотивации	современные технологии управления персоналом, концепции построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, включая нематериальные виды и формы мотивации; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, этики делового общения; закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого уровня в трудовом коллективе;	современные технологии управления персоналом, концепции построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, включая нематериальные виды и формы мотивации; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, этики делового общения; закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого уровня в трудовом коллективе; методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций при проектировании организационных коммуникаций
Уметь:	работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством, моделировать поведение персонала; четко определять критерии и уровни удовлетворенности персонала предприятия; обеспечивать единоначалие и коллегиальность в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства	работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством, моделировать поведение персонала; четко определять критерии и уровни удовлетворенности персонала предприятия; обеспечивать единоначалие и коллегиальность в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы,	работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством, моделировать поведение персонала; четко определять критерии и уровни удовлетворенности персонала предприятия; обеспечивать единоначалие и коллегиальность в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива; развивать творческую инициативу работников в межкультурной

1	2	3	4
			<p>среде, координируя их деятельность в рамках структурных подразделений; анализировать предложения и принимать обоснованные решения по оплате труда подчиненных с учетом их личного вклада в общие результаты работы с целью избегания конфликтных ситуаций в коллективе; согласовывать мероприятия адаптации и стажировки персонала с возможностями технологического процесса, внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру, воспитания персонала в соответствии с корпоративными ценностями предприятия</p>
<p>Иметь навыки и/или опыт:</p>	<p>методами управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; навыками определения и анализа внутренних коммуникаций персонала</p>	<p>методами управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; навыками определения и анализа внутренних коммуникаций персонала, методами решения кадровых проблем и трудовых конфликтов</p>	<p>методами управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; навыками определения и анализа внутренних коммуникаций персонала, методами решения кадровых проблем и трудовых конфликтов; навыками управления дисциплиной труда, применения к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания при разрешении конфликтных ситуаций; навыками организации и проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных корпоративных мероприятий в соответствии с социальной политикой в отношении персонала для поддержания межличностных коммуникаций</p>

#### 4.3 Примерная тематика контрольных работ (для обучающихся ЗФО)

Контрольная работа не предусмотрена рабочим учебным планом.

#### 4.4 Примерная тематика рефератов (эссе и др.)

Не предусмотрен рабочим учебным планом.

## 4.5 Вопросы к экзамену

1. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде
2. Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием и кросс-культурный менеджмент.
3. Влияние культуры на национальные модели менеджмента.
4. Подход Д.Рокича к изучению феномена культуры.
5. Теория внутреннего содержания личности.
6. Особенности низкоконтекстных культур.
7. Специфика высококонтекстных культур.
8. Классификация культур по Р.Льюису.
9. Классификация деловых культур по типу обработки информации.
10. Этапы исследований Г.Хофстеде, их результаты.
11. Измерение культуры Ф.Тромпенаарсом.
12. Понятие «кластер». Кластеризация культур.
13. Факторы, определяющие национальные различия в стиле руководства.
14. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте.
15. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе.
16. Практика стимулирования труда в различных странах.
17. Коммуникация в системе сравнительного менеджмента.
18. Межкультурная коммуникация.
19. Способы преодоления языковых барьеров в сравнительном менеджменте.
20. Роль невербальной коммуникации в деятельности МНК.
21. Способы управления кросс-культурной коммуникацией.
22. Улучшение системы обратных связей в МНК.
23. Модель американского менеджмента, ее специфика.
24. Возможности использования некоторых особенностей американской модели менеджмента в других странах.
25. Модель европейского менеджмента.
26. Критика концепции евроменеджмента.
27. Профиль евроменеджера.
28. Немецкая модель менеджмента, ее специфика.
29. Сопоставление немецкой модели менеджмента с другими европейскими моделями менеджмента.
30. Французская модель менеджмента.
31. Стиль лидерства во французском менеджменте.
32. Модель менеджмента в Великобритании, ее особенности.
33. Российская модель менеджмента.
34. Шведская модель менеджмента.
35. Шведская модель менеджмента и международная практика.
36. Японская модель менеджмента, ее характерные черты.
37. Управление в зарубежных подразделениях японских МНК, столкновение национальных деловых культур.
38. Специфика корейской модели менеджмента.
39. Особенности китайской модели менеджмента.
40. Значение сравнительного менеджмента для развития мировой экономики
41. Функции организационной культуры их характеристика.
42. Классификация организационных культур.

43. Влияние культуры на организационную эффективность.
44. Основные модели организационной культуры.
45. Кластеризация стран по организационной культуре.
46. Национальное в организационной культуре.
47. Организационная культура и менталитет
48. Коммуникационное поведение в сравнительном менеджменте.
49. Методы преодоления кросс-культурного шока.
50. Построение эффективного менеджмента.

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература:

1. Кёппль, О. И. Кросс-культурный менеджмент : учебное пособие / О. И. Кёппль. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 112 с. — ISBN 978-5-4486-0119-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/70266.html>

2. Найджел, Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 521500 «Менеджмент» и специальностям 350400 «Связи с общественностью», 350700 «Реклама» / Холден Дж. Найджел ; перевод Б. Л. Ерёмин. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 384 с. — ISBN 5-238-00886-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81604.html>

3. Международные бизнес [Электронный ресурс]: учебник/ В.Б. Мантусов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Российская таможенная академия, 2017.— 170 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/84853.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Блинов А.О. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Блинов А.О., Угрюмова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2018.— 304 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85574.html>.— ЭБС «IPRbooks»

б) дополнительная литература:

1. Журова А.В. Международные бизнес [Электронный ресурс]: практикум/ Журова А.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Российская таможенная академия, 2017.— 68 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/93193.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Теория и практика современного менеджмента : научное издание / В. Д. Андреев, М. А. Боков, Н. С. Матющенко [и др.] ; под редакцией В. И. Шаповалов. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 265 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/58323.html>

3. Маслова Е.Л. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: практикум для бакалавров/ Маслова Е.Л.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2019.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85612.html>.— ЭБС «IPRbooks»

в) перечень электронных библиотечных систем, электронных образовательных ресурсов (современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем), лицензионного программного обеспечения:

Электронно-библиотечная система	
IPRBooks ( <a href="http://www.iprbookshop.ru">http://www.iprbookshop.ru</a> )	Договор от 07.09.2020 г. №7076/20



<b>Электронные образовательные ресурсы (современные профессиональные базы данных)</b>	
Министерство экономического развития Российской Федерации - <a href="http://economy.gov.ru">economy.gov.ru</a>	Свободный доступ
Федеральный образовательный портал ЭСМ – ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ - <a href="http://ecsocman.hse.ru">ecsocman.hse.ru</a>	Свободный доступ
Economicus.Ru – интернет ресурс по экономике, менеджменту и финансам - <a href="http://economicus.ru">economicus.ru</a>	Свободный доступ
Департамент экономической политики и развития города Москвы - <a href="https://www.mos.ru/depr">https://www.mos.ru/depr</a>	Свободный доступ
«Научная электронная библиотека» - <a href="http://elibrary.ru">elibrary.ru</a>	Свободный доступ
Adobe Reader	Свободный доступ
Современная профессиональная база данных «Гарант»	ООО «Гарант-Созидание» Договор от 07.12.2020г. № СЦ10/330379/21
Современная профессиональная база данных «Консультант Плюс»	АО «ТЛС-ГРУПП» Договор от 22.11.2018г. № 39/6ОП/Н/ОВК-Ф
<b>Электронные образовательные ресурсы (информационные справочные системы)</b>	
Информационная справочная система «Гарант»	ООО «Гарант-Созидание» Договор от 07.12.2020г. № СЦ10/330379/21
Информационная справочная система «Консультант Плюс»	АО «ТЛС-ГРУПП» Договор от 22.11.2018г. № 39/6ОП/Н/ОВК-Ф
<b>Лицензионное программное обеспечение</b>	
Microsoft Office 2010	Договор от 29.08.2014г. № 64017963
Windows 7 HomeMultiLanguage 64	Договор от 21.03.2011г. № 48267127
Антивирус Kaspersky Endpoint Security	ООО "АБИСОФТ" Договор от 12.03.2019г. № ЕЕА120319/1-3
ПО SunRav WEB Class	ИП Сунгатулин Р.Т. Лицензионный договор от 27.06.2017 № БН
Линко V8.0 Программное обеспечение для лингафонного кабинета	ООО «Линко» Договор от 11.03.2014 г. № 0803
Линко V8.2 Программное обеспечение для лингафонного кабинета	ООО «Линко» Договор от 28.07.2014 г. № 4307

г) методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля):

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся при подготовке к занятиям проводимым в интерактивной форме обучения по направлениям подготовки: 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент 37.03.01 Психология, 40.03.01 Юриспруденция, 38.04.01 Экономика, Авторы сост./ Е.Н. Богданов, И.Н. Болдырева, И.В. Новоженкина-Москва: МИЭПП,2020г.

2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся во внеучебное время по направлениям подготовки: 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент 37.03.01 Психология, , 40.03.01 Юриспруденция, 38.04.01 Экономика, Авторы сост./ Е.Н. Богданов, И.В. Новоженкина, Н.А. Лебедев, И.Н. Болдырева, Т.И. Пустовитова - Москва: МИЭПП,2020г.

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием» включает в себя:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	2
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ) и итоговой аттестации»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука (1 шт.), системный блок (10 шт.), монитор (10 шт.), клавиатура (10 шт.), компьютерная мышь (10 шт.), принтер HP LaserJet – 1 шт., ноутбук Lenovo - 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.
«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонки для воспроизведения звука - 2 шт., проектор NEC -1 шт., принтер HP LaserJet – 1 шт., роутер Xiaomi – 1шт., ноутбук Lenovo-1 шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука - 1 шт., ноутбук Lenovo-1 шт., принтер HP LaserJet – 1 шт., роутер Xiaomi – 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)».	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука (1 шт.), наушники (20 шт.), системный блок (20 шт.), монитор (20 шт.), клавиатура (20 шт.), компьютерная мышь (20 шт.), принтер HP LaserJet – 1 шт., сетевой маршрутизатор – 1шт., роутер Xiaomi – 1шт., проектор SANYO-1 шт., ноутбук Lenovo - 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука (1 шт.), системный блок (15 шт.), монитор (15 шт.), клавиатура (15 шт.), компьютерная мышь (15 шт.), принтер HP LaserJet – 1 шт., ноутбук Lenovo - 1шт., проектор NEC – 1шт.. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонки для воспроизведения звука - 2 шт., ноутбуки Lenovo-11 шт., проектор NEC -1 шт., принтер HP LaserJet – 1 шт., роутер Xiaomi – 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука - 1 шт., ноутбуки Samsung-11 шт., проектор NEC -1 шт., принтер HP LaserJet – 1 шт., роутер TP-Link – 1шт. Обеспечен доступ к сети

самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука - 1 шт., системный блок (8 шт.), монитор (8 шт.), клавиатура (8 шт.), компьютерная мышь (8 шт.), ноутбук Lenovo – 1 шт., проектор BENQ - 1 шт., принтер HP LaserJet – 1., роутер Xiaomi – 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
«Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования»	Стол, стулья, стеллаж, 2 персональных компьютера (монитор, системный блок, мышь, клавиатура), сетевое оборудование (сетевые коммутаторы, роутер), сервер (монитор, системный блок, мышь, клавиатура), набор инструментов для профилактического обслуживания учебного оборудования (крепеж, отвертки, плоскогубцы, ножницы), изолента, дрель, паяльник и паяльные принадлежности (олово, канифоль), набор кабелей (силовые кабели, Ethernet-кабели), комплектующие для персональных компьютеров (жесткие диски, видеокарты, процессоры, блоки питания, клавиатуры).
«Помещение для самостоятельной работы»	Комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), системные блоки, мониторы, клавиатуры, компьютерные мыши. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.

Специальные помещения укомплектованы:

- специализированной мебелью: учебные парты, стулья, стол преподавателя;
- техническими средствами обучения: проектор, экран, компьютер.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются 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.

## 7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Активные и интерактивные формы проведения занятий по дисциплине «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием»: дискуссия.

Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий:

Наименование тем	Используемые интерактивные образовательные технологии
ОФО – 2 ч./ ЗФО – 2 ч.	
Тема 2.2 Формирование национальной культуры и стиля управления. Формирование организационной и управленческой структуры организаций (практикум)	Дискуссия (ОФО – 2ч./ ЗФО – 2 ч.)

## 8. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ИНВАЛИДАМ И ЛИЦАМ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Специальные условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется институтом с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

- 1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
  - наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;
  - весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.
  - индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
  - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
  - обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
  - обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.
- 2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
  - наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);
- 3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность

беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие обучающимся с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.