Министерство образования и науки РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина»

(Технологии. Дизайн. Искусство.)

|  |  |
| --- | --- |
|  | **УТВЕРЖДАЮ** |
|   | Проректор по учебно-методической работе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Г. Дембицкий  |
|  | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. |

 **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

**Уровень освоения основной**

**профессиональной**

**образовательной программы прикладной бакалавриат**

**Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом**

**Профиль Управление интеллектуальным капиталом**

**Формы обучения очная, очно-заочная, заочная**

**Нормативный срок 4 года**

**освоения ОПОП**

**Институт Социальной инженерии**

**Кафедра управления**

**Начальник учебно-методического**

**управления \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** Е.Б. Никитаева

**Москва, 20 \_\_\_ г.**

 При разработке рабочей программы учебной дисциплины (модуля) в основу

положены:

* ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ «14» декабря 2015 г., № 1461;
* Основная профессиональная образовательная программа (далее – ОПОП) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) для профиля «Управление интеллектуальным капиталом», утвержденная Ученым советом университета «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г., протокол № \_\_\_\_\_

**Разработчик:**

**доцент кафедры \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н. Титов**

Рабочая программа учебной дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры управления «\_\_\_» августа 2018 г., протокол № 1

**Руководитель ОПОП \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (А.М. Коршунов)**

**Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Н.Н. Губачев)**

**Директор института**  \_ **(В.В. Зотов)**

 «\_\_» августа 2018 г.

**1. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП**

Дисциплина Основы теории управления включенав Вариативную часть дисциплин по выбору БлокаI*.*

**2. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РАМКАХ ИЗУЧАЕМОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

 **Таблица 1**

|  |  |
| --- | --- |
| **Код компетенции**  | **Формулировка**  **компетенций в соответствии с ФГОС ВО**  |
| ОК-1 | - способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции |
| ОК-5 | - способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия |
| ОК-7 | - способностью к самоорганизации и самообразованию |
| ОПК-1 | - знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации |
| ОПК-6 | - владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения |
| ОПК-8 | - способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты |
| ОПК-9 | - способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) |
| ОПК-10 | - способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности |
| ПК-5 | - знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике |
| ПК-8 | знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике |

**3. СТРУКТУРА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**3.1 Структура учебной дисциплины (модуля) для обучающихся очной формы обучения**

**Таблица 2.1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Структура и объем дисциплины** | **Объем дисциплины по семестрам** | **Общая трудоемкость** |
| **Семестр №2** | **№ сем…** | **№ сем…** | **№ сем…** |
| Объем дисциплины в зачетных единицах | 144 |  |  |  | 144 |
| Объем дисциплины в часах | 4 |  |  |  | 4 |
| **Аудиторные занятия (всего)** | 68 |  |  |  | 68 |
| в том числе в часах: | Лекции (Л) | 34 |  |  |  | 34 |
| Практические занятия (ПЗ)  | 34 |  |  |  | 34 |
| Семинарские занятия (С)  | - |  |  |  | - |
| Лабораторные работы (ЛР) | - |  |  |  | - |
| Индивидуальные занятия (ИЗ) | - |  |  |  | - |
| **Самостоятельная работа студента в семестре , час** | 40 |  |  |  | 40 |
| **Самостоятельная работа студента в период промежуточной аттестации , час** | 36 |  |  |  | 36 |
| **Форма промежуточной аттестации** |
|  | Зачет (зач.) | - |  |  |  | - |
|  | Дифференцированный зачет ( диф.зач.)  | - |  |  |  | - |
|  |  Экзамен (экз.) | Экзамен |  |  |  | Экзамен |

**3.3 Структура учебной дисциплины (модуля) для обучающихся заочной формы обучения**

**Таблица 2.3**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Структура и объем дисциплины** | **Объем дисциплины по семестрам** | **Общая трудоемкость** |
| **Курс 2, Сессия№ 1** | **Курс 2, Сессия№ 2** | **№ сем…** | **№ сем…** |
| Объем дисциплины в зачетных единицах | 2 | 3 |  |  | 5 |
| Объем дисциплины в часах | 72 | 108 |  |  | 180 |
| **Аудиторные занятия (всего)** | 14 | - |  |  | 14 |
| в том числе в часах: | Лекции (Л) | 6 | - |  |  | 6 |
| Практические занятия (ПЗ)  | 8 | - |  |  | 8 |
| Семинарские занятия (С)  | - | - |  |  | - |
| Лабораторные работы (ЛР) | - | - |  |  | - |
| Индивидуальные занятия (ИЗ) | - | - |  |  | - |
| **Самостоятельная работа студента в семестре , час** | 58 | 99 |  |  | 157 |
| **Самостоятельная работа студента в период промежуточной аттестации , час** | - | 9 |  |  | 9 |
| **Форма промежуточной аттестации** |
|  | Зачет (зач.) |  |  |  |  |  |
|  | Дифференцированный зачет ( диф.зач.)  | - | - |  |  | - |
|  |  Экзамен (экз.) | - | Экзамен |  |  | Экзамен |

**4. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Таблица 3**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)** | **Лекции** | **Наименование практических (семинарских) занятий** | **Наименование лабораторных работ** | **Итого по учебному плану**   | **Форма текущего и промежуточного контроля успеваемости****(оценочные средства)** |
| Тематика лекции | Трудоемкость, час | Тематика практического занятия | Трудоемкость, час | Тематика лабораторной работы | Трудоемкость, час |
| **Семестр №2** | **Текущий контроль успеваемости:**контрольная работа (КР), реферат (Реф), тестирование**Промежуточная аттестация:**экзамен (Экз) |
| **I. Теоретические вопросы изучения зарубежного опыта управления организацией** | Культура в сравнительном менеджменте | 4 | Культура в сравнительном менеджменте | 4 |  |  | **8** |
| Институциональный подход в сравнительном менеджменте | 2 | Институциональный подход в сравнительном менеджменте | 2 |  |  | **4** |
| Управление мотивацией в зарубежных компаниях | 4 | Управление мотивацией в зарубежных компаниях | 4 |  |  | **8** |
| Управление коммуникацией в зарубежных компаниях | 4 | Управление коммуникацией в зарубежных компаниях | 4 |  |  | **8** |
| Особенности лидерства в зарубежных компаниях | 4 | Особенности лидерства в зарубежных компаниях | 4 |  |  | **8** |
| **II.Межстрановый анализ моделей менеджмента** | Особенности менеджмента в США | 4 | Особенности менеджмента в США | 4 |  |  | **8** |
| Особенности менеджмента в Европе | 4 | Особенности менеджмента в Европе | 4 |  |  | **8** |
| Особенности Японской модели менеджмента | 4 | Особенности Японской модели менеджмента | 4 |  |  | **8** |
| Особенности менеджмента в Китае | 4 | Особенности менеджмента в Китае | 4 |  |  | **8** |
|  | Всего: | 34 |  Всего: | 34 |  Всего: |  |  |
| **Общая трудоемкость в часах** | 68 |

 **5. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Таблица 4**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование раздела учебной дисциплины** **(модуля)** | **Содержание самостоятельной работы** | **Трудоемкость в часах** |
| **1** | **3** | **4** | **5** |
| **Семестр № 2** |
| 1 | 1. **Теоретические вопросы изучения зарубежного опыта управления организацией**
 | Подготовка к лекциям и практическим занятиям (доклады, презентации)Изучение и конспектирование дополнительной литературыПодбор материала для рефератаПодготовка к контрольной работе и тестированию | **20** |
| 2 | **II. Межстрановый анализ моделей менеджмента** | Подготовка к лекциям и практическим занятиям (доклады, презентации)Изучение и конспектирование дополнительной литературыНаписание рефератаПодготовка к экзамену | **20** |
|  **Всего часов в семестре по учебному плану** | **40** |
|  **Общий объем самостоятельной работы обучающегося** | **76** |

**6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**6.1 Связь результатов освоения дисциплины (модуля) с уровнем сформированности заявленных компетенций в рамках изучаемой дисциплины**

**Таблица 5**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Код****компетенции** | **Уровни сформированности заявленных компетенций в рамках изучаемой дисциплины** | **Шкалы****оценивания****компетенций** |
| **ОК-1** | **Пороговый** Знать недостаточно глубоко и правильно основы философских знаний, необходимые для формирования мировоззренческой позиции, необходимой для понимания принципов развития человеческого потенциала организации Уметь частично использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции, необходимой для управления человеческими отношениями в организации и развития человеческого потенциала Владеть не в полной мере способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции в процессе управления персоналом организации в целях повышения интеллектуального потенциала организации | оценка 3 |
| **Повышенный** Знать наиболее важные основы философских знаний, необходимые для формирования мировоззренческой позиции в деле управления персоналом в организации и повышения ее интеллектуального потенциалаУметь использовать в целом правильно основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции, необходимой для успешного управления персоналом организации в целях повышения ее интеллектуального потенциалаВладеть способностью в целом правильно использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции в процессе осуществления функций по управлению персоналом в контексте развития человеческого и интеллектуального потенциала | оценка 4 |
| **Высокий** Знать полно ключевые основы философских знаний, необходимые для формирования мировоззренческой позиции в процессе управления персоналом в целях повышения интеллектуального потенциала организацииУметь правильно и адекватно решаемой задаче использовать основы философских знаний для эффективного управления персоналом организации в целях повышения ее интеллектуального потенциала Владеть в полной мере способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции, необходимой для решения задач в сфере управления персоналом в контекстеразвития человеческого и интеллектуального потенциала | оценка 5 |
| **ОК-5** | **Пороговый** Знать частично методы и принципы осуществления коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в сфере управления персоналомУметь недостаточно квалифицированно использовать методы и принципы осуществления коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в сфере управления персоналомВладетьчастично способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в сфере управления персоналом | оценка 3 |
| **Повышенный** Знать базовые методы и принципы осуществления коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в сфере управления персоналомУметь в целом правильно использовать знания методов и принципов осуществления коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в сфере управления персоналом Владеть способностью в целом правильно осуществлять коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в сфере управления персоналом | оценка 4 |
| **Высокий** Знать полно и глубоко методы и принципы осуществления коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в сфере управления персоналомУметь применять правильно и творчески знания принципов и методов осуществления коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в области управления персоналом Владеть в полной мере способностью к осуществлению коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в сфере управления персоналом | оценка 5 |
| **ОК-7** | **Пороговый** Знать некоторые методы самоорганизации и подходы к самообразованию, необходимые для развития интеллектуального потенциала организацииУметь частично применять на практике методы самоорганизации своей деятельности и подходы к выстраиванию планов самообразования в целях развития интеллектуального потенциала Владеть не в полной мере способностью к самоорганизации и самообразованию, необходимой для решения задач в сфере управления персоналом и повышения ее интеллектуального потенциала | оценка 3 |
| **Повышенный** Знать в целом правильно основные методы самоорганизации своей деятельности и подходы к самообразованию, необходимые для развития интеллектуального потенциала организацииУметь использовать в целом правильно базовые знания в области осуществления самоорганизации своей деятельности и подходы к самообразованию в сфере управления персоналом для повышения ее интеллектуального потенциалаВладеть необходимыми способностями к самоорганизации своей деятельности и планированию самообразования для решения задач в сфере управления персоналом в целях повышения ее интеллектуального потенциала | оценка 4 |
| **Высокий** Знать правильно и полно методы самоорганизации своей деятельности и подходы к осуществлению самообразования для решения задач в сфере управления персоналом в контексте развития интеллектуального потенциала организацииУметь правильно и адекватно решаемым задачам применять методы самоорганизации своей деятельности и разрабатывать подходы к самообразованию для наиболее эффективного управления персоналом в контексте развития интеллектуального потенциала организацииВладеть в полной мере способностью к самоорганизации своей деятельности и осуществлению самообразования для наиболее эффективного решения задач в сфере управления персоналом в контексте развития интеллектуального потенциала организации | оценка 5 |
| **ОПК-1** | **Пороговый** Знать недостаточно полно и глубоко основы современной философии и концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом организации для развития человеческого и интеллектуального потенциалаУметь недостаточно точно применять в практике управленческой деятельности знания основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом организации для развития человеческого и интеллектуального потенциалаВладеть частично способностью применять в практике управленческой деятельности знания основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом организации для развития человеческого и интеллектуального потенциала | оценка 3 |
| **Повышенный** Знать в целом правильно основы современной философии и концепции управления персоналом, сущности и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом организации для развития человеческого и интеллектуального потенциалаУметь достаточно правильно и адекватно решаемой задаче применять в практике управленческой деятельности знания основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом организации для развития человеческого и интеллектуального потенциалаВладеть в целом правильно знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, способностью применять теоретические положения в практике управления персоналом организации для развития человеческого и интеллектуального потенциала | оценка 4 |
| **Высокий** Знать полно и глубоко основы современной философии и концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом организации для развития человеческого и интеллектуального потенциалаУметь правильно и адекватно решаемой задаче применять знания основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом в практике управления персоналом организации для развития человеческого и интеллектуального потенциалаВладеть в полной мере знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, способностью правильно и творчески применять теоретические знания в практике управления персоналом организации для развития человеческого и интеллектуального потенциала | оценка 5 |
| **ОПК-6** | **Пороговый** Знать частично методологию формирования культуры мышления, отдельные методы м принципы сбора, анализа и обобщения информации, постановки цели и выбора путей ее достижения в сфере управления персоналом организацииУметь недостаточно правильно осуществлять сбор, анализ и обобщение экономической информации, осуществлять постановку цели деятельности и выбирать адекватные пути ее достижения в сфере управления персоналом Владеть не в полной мере культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения в сфере управления персоналом организации | оценка 3 |
| **Повышенный** Знать основные подходы к формированию культуры мышления, методы сбора, анализа и обобщения экономической информации, принципы постановки цели и выбора путей ее достижения в сфере управления персоналомУметь в целом правильно применять в практике управленческой деятельности методы сбора, анализа и обобщения экономической информации, принципы постановки цели и выбора путей ее достижения для решения задач в сфере управления персоналомВладеть необходимыми составляющими культуры мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения | оценка 4 |
| **Высокий** Знать полно и глубоко методологию формирования культуры мышления, методы сбора, анализа и обобщения экономической информации, принципы постановки цели и выбора путей ее достижения для решения задач в сфере управления персоналомУметь правильно и адекватно решаемой задаче использовать методы сбора, анализа и обобщения экономической информации, применять принципы постановки цели и выбора путей ее достижения в сфере управления персоналом организации Владеть в полной мере культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения в сфере управления персоналом | оценка 5 |
| **ОПК-8** | **Пороговый** Знать недостаточно полно и точно содержание нормативно-правовых актов, регламентирующих сферу трудовых отношений в организации, методы анализа социально-экономических проблем и процессов в организации, методологию разработки организационно-управленческих и экономических решений, алгоритмов их реализацииУметь частично использовать знания содержания нормативно-правовых актов, регламентирующих сферу трудовых отношений в организации, методов анализа социально-экономических проблем и процессов в организации, методологии разработки организационно-управленческих и экономических решений, алгоритмов их реализации для решения задач в сфере управления персоналомВладеть не в полной мере способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты | оценка 3 |
| **Повышенный** Знать в целом правильно, допуская незначительные неточности, содержание нормативно-правовых актов, регламентирующих сферу трудовых отношений в организации, методы анализа социально-экономических проблем и процессов в организации, методологию разработки организационно-управленческих и экономических решений, алгоритмов их реализацииУметь достаточно правильно использовать знания содержания нормативно-правовых актов, регламентирующих сферу трудовых отношений в организации, методов анализа социально-экономических проблем и процессов в организации, методологии разработки организационно-управленческих и экономических решений, алгоритмов их реализации для решения задач в сфере управления персоналомВладеть способностью в целом правильно использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты | оценка 4 |
| **Высокий** Знать точно и глубоко содержание нормативно-правовых актов, регламентирующих сферу трудовых отношений в организации, методы анализа социально-экономических проблем и процессов в организации, методологию разработки организационно-управленческих и экономических решений, алгоритмов их реализацииУметь точно и творчески использовать знания содержания нормативно-правовых актов, регламентирующих сферу трудовых отношений в организации, методов анализа социально-экономических проблем и процессов в организации, методологии разработки организационно-управленческих и экономических решений, алгоритмов их реализации для решения задач в сфере управления персоналомВладеть в полной мере способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты | оценка 5 |
| **ОПК-9** | **Пороговый** Знать недостаточно полно и точно теоретические положения, касающиеся подходов к осуществлению делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) в целях повышения интеллектуального потенциала организацииУметь недостаточно квалифицированно осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) в сфере управления персоналом для решения задач развития интеллектуального потенциалаВладеть частично некоторыми способностями осуществления делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) для решения задач в сфере управления персоналом для решения задач развития интеллектуального потенциала | оценка 3 |
| **Повышенный** Знать достаточно правильно и полно, допуская незначительные неточночности, теоретические положения, касающиеся подходов к осуществлению делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) в целях повышения интеллектуального потенциала организацииУметь в целом квалифицированно осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) в сфере управления персоналом для решения задач развития интеллектуального потенциалаВладеть способностями достаточно компетентно осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) для решения задач в сфере управления персоналом для решения задач развития интеллектуального потенциала | оценка 4 |
| **Высокий** Знать правильно и полно теоретические положения, касающиеся подходов к осуществлению делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) в целях повышения интеллектуального потенциала организацииУметь квалифицированно и гибко осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) в сфере управления персоналом для решения задач развития интеллектуального потенциала Владеть в полной мере способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) для решения задач в сфере управления персоналом для решения задач развития интеллектуального потенциала | оценка 5 |
| **ОПК-10** | **Пороговый** Знать недостаточно полно и точно методы решения стандартных задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасностиУметь недостаточно правильно решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности в сфере управления персоналомВладеть не в полной мере способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности в сфере управления персоналом | оценка 3 |
| **Повышенный** Знать в целом правильно основные методы решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасностиУметь достаточно правильно решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасностиВладеть необходимыми способностями решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности в сфере управления персоналом | оценка 4 |
| **Высокий** Знать правильно все необходимые методы решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасностиУметь правильно и оперативно решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности в сфере управления персоналомВладеть в полной мере способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности в сфере управления персоналом | оценка 5 |
| **ПК-5** | **Пороговый** Знать частично основы научной организации и нормирования труда, методы проведения анализа работ и рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды в целях развития интеллектуального потенциала организацииУметь недостаточно точно применять на практике основы научной организации и нормирования труда, методологию проведения анализа работ и рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, принципы эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды для решения задач развития интеллектуального потенциала организацииВладеть некоторыми знаниями основ научной организации и нормирования труда, навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды в целях развития интеллектуального потенциала организации | оценка 3 |
| **Повышенный** Знать достаточно правильно ключевые основы научной организации и нормирования труда, методы проведения анализа работ и рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды в целях развития интеллектуального потенциала организацииУметь в целом правильно применять на практике основы научной организации и нормирования труда, методологию проведения анализа работ и рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, принципы эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды для решения задач развития интеллектуального потенциала организацииВладеть необходимыми знаниями основ научной организации и нормирования труда, навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды в целях развития интеллектуального потенциала организации | оценка 4 |
| **Высокий** Знать правильно и полно необходимые теоретико-методологические основы научной организации и нормирования труда, методы проведения анализа работ и рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды в целях развития интеллектуального потенциала организацииУметь точно и методологически корректно применять на практике основы научной организации и нормирования труда, методологию проведения анализа работ и рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, принципы эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды для решения задач развития интеллектуального потенциала организацииВладеть на высоком уровне знаниями основ научной организации и нормирования труда, навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды в целях развития интеллектуального потенциала организации | оценка 5 |
| **ПК-8** | **Пороговый** Знать отдельные принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, правила оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной для решения задач развития интеллектуального потенциала организацииУметь недостаточно правильно применять знания принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, относительно порядка применения дисциплинарных взысканий, правила оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной для решения задач развития интеллектуального потенциала организацииВладеть частично и недостаточно профессионально основами формирования системы мотивации и стимулирования персонала, правилами применения дисциплинарных взысканий, навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной для решения задач развития интеллектуального потенциала организации | оценка 3 |
| **Повышенный**Знать в целом полно базовые принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, правила оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной для решения задач развития интеллектуального потенциала организацииУметь в целом правильно применять знания принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, относительно порядка применения дисциплинарных взысканий, правила оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной для решения задач развития интеллектуального потенциала организацииВладеть в целом правильно основами формирования системы мотивации и стимулирования персонала, правилами применения дисциплинарных взысканий, навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной для решения задач развития интеллектуального потенциала организации | оценка 4 |
| **Высокий**Знать правильно и полно необходимые принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, правила оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной для решения задач развития интеллектуального потенциала организацииУметь правильно и обоснованно применять знания принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, относительно порядка применения дисциплинарных взысканий, правила оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной для решения задач развития интеллектуального потенциала организацииВладеть правильно и достаточно профессионально основами формирования системы мотивации и стимулирования персонала, правилами применения дисциплинарных взысканий, навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной для решения задач развития интеллектуального потенциала организации | Оценка 5 |
| **Результирующая оценка** | Представляет собой среднюю арифметическую оценку за усвоение заявленных компетенций |

**6.2 Оценочные средства для студентов с ограниченными возможностями здоровья**

Оценочные средства для лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

 **Таблица 6**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Категории студентов** | **Виды оценочных средств** | **Форма контроля** | **Шкала оценивания** |
| С нарушением слуха | Тесты, рефераты, контрольные вопросы | Преимущественно письменная проверка | В соответствии со шкалой оценивания, указанной в Таблице 5 |
| С нарушением зрения | Контрольные вопросы | Преимущественно устная проверка (индивидуально) |
| С нарушением опорно- двигательного аппарата | Решение тестов, контрольные вопросы дистанционно. | Письменная проверка, организация контроля с использование информационно-коммуникационных технологий. |

**7. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ,**

**НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ**  **УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В РАМКАХ ИЗУЧАЕМОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**(МОДУЛЯ), ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Семестр № 2.**

7.1 Для текущей аттестации:

7.1.1. Оценка результатов самостоятельного изучения и конспектирования рекомендованной литературы:

1. Тебекин А.В., Збировская Е.П. Исследование подходов к развитию мировой экономики сквозь призму национальных моделей менеджмента. - TRANSPORT BUSINESS IN RUSSIA, №1, 2016
2. Страхова О.А., Фейгин Г.Ф., Аверина Е.А. Швейцарская модель управленческой культуры. – Актуальные проблемы экономики и права. №1. 2014
3. Турняк К.В., Шакина М.А. Модели профессиональных компетенций работников государственного и муниципального управления в условиях нового государственного менеджмента: отечественный и зарубежный опыт. – ARS ADMINISTRANDI. 2012. №2

 7.1.2. Перечень тем рефератов по всей дисциплине:

1. Классификации национальных моделей деловых культур.
2. Взаимосвязь между национальной моделью деловой культуры и стилем лидерства.
3. Взаимосвязь между национальной моделью деловой культуры и управлением мотиваций

 7.1.3. Вопросы для контрольных работ:

1. Какие методы исследования используются в сравнительном менеджменте?
2. Перечислите ключевые этапы в развитии сравнительного менеджмента.
3. Перечислите внешние факторы, влияющие на адаптацию и культурный шок.

7.1.4. Вопросы для тестирования:

1. Какие проблемы решаются в сравнительном менеджменте:

а) как и каким образом, национальные особенности оказывают влияние на поведение людей внутри фирмы;

б) каким образом представители разных национальностей взаимодействуют внутри фирмы;

в) изучение менеджером уровня производительности и результатах деятельности предприятий;

г) взаимодействие представителей разных культур в процессе совместной деятельности в бизнесе

2. Функция включения новых членов в группу называется

а) адаптивной функцией,

б) коммуникативной функцией,

в) интегративной функцией,

г) социализацией.

3. Высокое значение индекса «избегание неопределенности» означает, что в данной культуре

а) организации имеют меньшее число письменных правил,

б) деятельность организаций более структурирована,

в) наблюдается большая текучесть кадров,

г) менеджеры менее охотно принимают индивидуальные и рискованные решения.

7.2 Для промежуточной аттестации:

7.2.1 Перечень вопросов к устному/письменному экзамену:

1. Основные уровни организационной культуры.
2. Межкультурные сопоставления моделей мотивации в различных странах.
3. Межгосударственные различия в управлении человеческими ресурсами: классификация проблем

**8.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

 **Таблица 7**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***№ п/п*** | **Наименование учебных аудиторий (лабораторий) и помещений для самостоятельной работы** | **Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы** |
| *Например:* |
| *1* | Учебные аудитории № 261, 462 | * *стационарные проекторы в комплекте (проекционный экран, провода, пульт) Sony VPL-CX 276;*
* *переносные нотбуки Toshiba L 500D и Toshiba A-100;*
* *переносные кодоскопы Альфа-400;*
* *переносной мультимедиа- проектор Mitsubishi Electrik XD-280U;*
* *комплект учебной мебели*
 |
| *2* | Учебные аудитории № 120, 315, 330, 327, 328, 415, 518  | * *переносной мультимедиа-проектор Mitsubishi Electrik XD-280U,*
* *переносные нотбуки Toshiba L 500D и Toshiba A-100;*
* *переносной слайд-проектор Kindermann Magic-2600 AFS*
* *переносные проекционные экраны;*
* *комплект учебной мебели*
 |

**9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

 *Книгообеспеченность дисциплины в* ***Разделах 9.1 и 9.2 Таблицы 8*** *формируется на основании печатных изданий, имеющихся в фонде библиотеки, а также электронных ресурсов, к которым имеет доступ Университет: см. сайт библиотеки*[**http://biblio.mgudt.ru**](http://biblio.mgudt.ru/) **или** [**http://biblio.kosygin-rgu.ru**](http://biblio.kosygin-rgu.ru/)*(см. разделы «Электронный каталог» или «Электронные ресурсы» (ЭБС «Znanium.com» и др.).*

***Печатные издания и электронные ресурсы****,* ***которые не находятся в фонде библиотеки и на которые Университет не имеет подписки, в Разделах 9.1 и 9.2 не указываются.***

 ***В разделе 9.3******Таблицы 8*** *перечисляются*  ***м****етодические материалы (указания, рекомендации и т.п.) для обучающихся по освоению дисциплины, в том числе по самостоятельной работе, имеющиеся в библиотеке в электронном или бумажном формате.*

 *Методические материалы (указания, рекомендации и т.п.), не зарегистрированные в РИО, отсутствующие в библиотеке, но размещенные в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС), могут быть включены в* ***Раздел 9.3 Таблицы 8*** *с указанием даты утверждения на заседании кафедры и номера протокола.*

 **Таблица 8**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Автор(ы)** | **Наименование издания** | **Вид издания (учебник, УП, МП и др.)** | **Издательство** | **Год** **издания** | **Адрес сайта ЭБС** **или электронного ресурса *(заполняется для изданий в электронном виде)*** | **Количество экземпляров в библиотеке Университета**  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| **9.1 Основная литература, в том числе электронные издания** |  |  |
| *Например:* |  |  |
| *1* | Федотова О.В.  | Сравнительный менеджмент: учебное пособие. | Учебное пособие | Волгоград: Волгоградский ГАУ | 2015 | http://znanium.com/catalog/product/615134 |  |
| *2* | Виханский О.С., Наумов А.И. | Менеджмент: Учебник | Учебник | М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М | 2018 | http://znanium.com/catalog/product/959874 |  |
| *3* | Поспелов В.К.  | Международный бизнес: Учебное пособие | Учебное пособие | М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М | 2014 | http://znanium.com/catalog/product/443413 |  |
| **9.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания**  |  |  |
| Например: |  |  |
| *1* | Михалкин В.А. | Международный бизнес: Учебное пособие | Учебное пособие | М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М | 2016 | http://znanium.com/catalog/product/538869 |  |
| 2 | Заикин А.Д. | Современные проблемы менеджмента в международном бизнесе | Монография | М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М | 2013 | http://znanium.com/catalog/product/426905 |  |
| *3* | Яковлева Е.А. | Международный менеджмент: Учебное пособие | Учебное пособие | Воронеж: ВГЛТУ им. Г.Ф. Морозова | 2013 | http://znanium.com/catalog/product/858734 |  |
| **9.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины (модуля) авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)** |
| *Например:* |
| *1* | Одинцов А.А., Горский А.А., Зотов В.В. и др. | Подготовка выпускной квалификационной работы (бакалавриат) | Методические указания | М.:МГУДТ | 2016 | http://znanium.com/catalog/product/461461 | 30 |
| *2* | Губачев Н.Н., Кириллов В.П. | Подготовка, оформление и защита выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) | Учебно-методическое пособие | М.: РГУ им. А.Н. Косыгина | 2018 | <http://znanium.com/catalog/product/461501> | 30 |
| *3* | Губачев Н.Н. | Требования к оформлению отчета об учебно-исследовательской работе | Методические указания |  Утверждено на заседании кафедры протокол № 3 от 02.02.18  | 2018 | ЭИОС | 15 |

**9.4 Информационное обеспечение учебного процесса**

9.4.1. Ресурсы электронной библиотеки

*Указываются используемые ресурсы электронной библиотеки из числа ниже перечисленных.*

*Например:*

* ***ЭБС Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М»*** [***http://znanium.com/***](http://znanium.com/)*(учебники и учебные пособия, монографии, сборники научных трудов, научная периодика, профильные журналы, справочники, энциклопедии);*

***Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com»*** [***http://znanium.com/***](http://znanium.com/) ***(э****лектронные ресурсы: монографии, учебные пособия, учебно-методическими материалы, выпущенными в Университете за последние 10 лет);*

* ***ООО «ИВИС»*** [***https://dlib.eastview.com***](https://dlib.eastview.com/) ***(****электронные версии периодических изданий ООО «ИВИС»);*
* ***Web of Science*** [***http://webofknowledge.com/***](http://webofknowledge.com/) *(обширная международная универсальная реферативная база данных);*
* ***Scopus*** [***https://www.scopus.com***](https://www.scopus.com/)*(международная универсальная реферативная база данных, индексирующая более 21 тыс. наименований научно-технических, гуманитарных и медицинских журналов, материалов конференций примерно 5000 международных издательств);*
* ***«SpringerNature»*** [***http://www.springernature.com/gp/librarians***](http://www.springernature.com/gp/librarians) *(международная издательская компания, специализирующаяся на издании академических журналов и книг по естественнонаучным направлениям);*
* ***Научная электронная библиотека еLIBRARY.RU*** [***https://elibrary.ru***](https://elibrary.ru/)*(крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования);*
* ***ООО «Национальная электронная библиотека» (НЭБ)*** [***http://нэб.рф/***](http://нэб.рф/)*(объединенные фонды публичных библиотек России федерального, регионального, муниципального уровня, библиотек научных и образовательных учреждений;*
* ***«НЭИКОН»***[***http://www.neicon.ru/***](http://www.neicon.ru/) *( доступ к современной зарубежной и отечественной научной периодической информации по гуманитарным и естественным наукам в электронной форме);*
* ***«Polpred.com Обзор СМИ»*** [***http://www.polpred.com***](http://www.polpred.com/) ***(****статьи, интервью и др. информагентств и деловой прессы за 15 лет).*

 9.4.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

* <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/databases/> -   базы данных на Едином Интернет-портале Росстата;
* <http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/> -   библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам;
* <http://www.scopus.com/> - реферативная база данных Scopus – международная универсальная реферативная база данных;
* <http://elibrary.ru/defaultx.asp> -   крупнейший российский информационный портал электронных журналов и баз данных по всем отраслям наук;
* [http://arxiv.org](http://arxiv.org/) — база данных полнотекстовых электронных публикаций научных статей по физике, математике, информатике;
* http://www.garant.ru/ - Справочно-правовая система (СПС) «Гарант», комплексная правовая поддержка пользователей по законодательству Российской Федерации.

 9.4.3 Лицензионное программное обеспечение с реквизитами подтверждающих документов

|  |
| --- |
| «Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» <http://znanium.com/>Договор № 1392 эбс от 26.10.2015 г. |
| Электронные издания МГУДТ на платформе ЭБС «Znanium.com» <http://znanium.com/> Дополнительное соглашение №1 к договору № 1392 эбс от 26.10.2015 г. |
| ООО «ИВИС» http://dlib.eastview. com/ Договор № 223-П от 26.10.2015 г. http://dlib.eastview.com/ |
| Annual Reviews Science Collection [https://www.annualreviews.org/Доступ](https://www.annualreviews.org/%D0%94%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF) получен в результате конкурса проведенного Министерством образования и науки России Сублицензионный Договор №AR/019 от 01.03.2016 г. |
| Патентная база компании QUESTEL – ORBIT <https://www37.orbit.com/#PatentEasySearchPage>. Доступ получен в результате конкурса проведенного Министерством образования и науки России Сублицензионный Договор № Questel/019 от 01.03.2016 г. |
| Web of Science <http://webofknowledge.com/> Русскоязычный сайт компании Thomson Reuters http://wokinfo.com/russianДоговор № 1/БП/12 на безвозмездное оказание услуг от 01.06.2015 г |
| Scopus <http://www>. Scopus.com/ Договор № 2/БП/87 на безвозмездное оказание услуг от 01.06.2015 г. |
| В библиотеке ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина» с 01.01.2017 – бессрочно открыт доступ к ресурсам издательства «SpringerNature»Springer link.springer.com <http://www.springerprotocols.com/>; http://www.zentralblatt-math.org/zbmath/en; <http://www.springermaterials.com>/; [http://www.springer images.com](http://www.springerimages.com) |
| Научная электронная библиотека еLIBRARY.RU<http://www.elibrary.ru/> Лицензионное соглашение № 8076 от 20.02.2013 г. |
| НЭИКОН <http://www.neicon.ru/> Соглашение № ДС-884-2013 от18.10.2013 |
| ЭБС Издательства «Лань» <http://www.e.lanbook.com/> Соглашение № 6/14 от 03.03.2014 г. |
| ООО «Национальная электронная библиотека» (НЭБ) [http://нэб.рф/](http://xn--90ax2c.xn--p1ai/) Договор № 101/НЭБ/0486 от 16.07.2015 г. |
| База данных издательства **«Wiley»**http://onlinelibrary.wiley.com/ |
| Электронный ресурс «Polpred.com Обзор СМИ» http://www.polpred.com/ Доступ открыт до 15.10.2018 г. |