

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 20.09.2024 13:39:44
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6a011a11a11a11a11a11

Приложение 3
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль) Менеджмент на предприятиях
ресторанно-гостиничного бизнеса и туризма

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра экономики и управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДЭ.03.01 МЕЖДУНАРОДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

**Направленность (профиль) программы: Менеджмент на предприятиях
ресторанно-гостиничного бизнеса и туризма**

Уровень высшего образования: Бакалавриат

Год начала подготовки 2022

Краснодар – 2021 г.

Составитель:
к.э.н., доцент кафедры экономики и
управления Краснодарского филиала
РЭУ им. Г.В. Плеханова

И.В. Балашова

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры экономики и управления
протокол № 1 от «30» августа 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	4
Цель и задачи освоения дисциплины	4
Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
Объем дисциплины и виды учебной работы.....	4
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	5
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	13
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	13
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	13
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ	13
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ	13
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	14
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	14
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	14
IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	15
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	15
VI. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	15

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи освоения дисциплины

Целью учебной дисциплины «Международный менеджмент» является усвоение студентами основных закономерностей и принципов построения организационных структур и системы управления компанией, осуществляющей хозяйственную деятельность на международном уровне.

Задачи учебной дисциплины «Международный менеджмент»:

- научить студентов проводить комплексный анализ внешней среды международного бизнеса с целью поиска и реализации конкурентных преимуществ компании; исследовать основные принципы формирования структуры системы управления в международных компаниях, взаимосвязь их структурных подразделений;

- приобретение практических навыков оценки функциональных возможностей персонала департаментов (служб, отделов) компаний, осуществляющих хозяйственную деятельность на международном уровне;

- анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации, осуществляющих хозяйственную деятельность на международном уровне.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Международный менеджмент» относится к элективным дисциплинам части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения		
	очная	очно-заочная	заочная*
Объем дисциплины в зачетных единицах	3 ЗЕТ		
Объем дисциплины в акад. часах	108		
Промежуточная аттестация: форма	Экзамен	Экзамен	-
Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:	40	36	-
1. Аудиторная работа (Ауд.), акад. часов всего, в том числе:	36	32	-
• лекции	18	16	-
• практические занятия	18	16	-
• лабораторные занятия	-	-	-
в том числе практическая подготовка	-	-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)(заполняется при наличии по дисциплине курсовых работ/проектов)	-	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	-	-	-
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	2	2	-
5. Контактная работа по промежуточной	2	2	-

аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)			
Самостоятельная работа (СР), всего:	68	72	-
в том числе:			
• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк) <i>(заполняется при наличии экзамена по дисциплине)</i>	32	32	-
• самостоятельная работа в семестре (СРС)	36	40	-
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу <i>(заполняется при наличии по дисциплине курсовых работ/проектов)</i>	-	-	-
• изучение ЭОР	-	-	-
• изучение онлайн-курса или его части	-	-	-
• выполнение индивидуального проекта	-	-	-
• и другие виды, в т.ч. подготовка эссе	-	-	-

*заочная форма обучения по направлению 38.03.02 Менеджмент не предусмотрена

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)
ПК-1 Управление материальными ресурсами и персоналом департаментов (служб, отделов) предприятия питания	ПК-1.1 Оценка функциональных возможностей персонала департаментов (служб, отделов)	ПК-1.1. 3-1. Знает теории мотивации и обеспечения лояльности персонала; ПК-1.1. 3-2. Знает теории межличностного и делового общения, переговоров, конфликтологии ПК-1.1. У-1. Умеет владеть стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных и трудовых ресурсах
ПК-5 Организация труда персонала	ПК-5.1 Анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации	ПК-5.1. 3-1. Знает методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; ПК-5.1. 3-2. Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; ПК-5.1 3-3. Знает основы технологии производства и деятельности организации ПК-5.1. У-1. Умеет внедрять методы рациональной организации труда; ПК-5.1.У-2. Умеет разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций

Таблица 3

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы					Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/разделу или по всему курсу в целом)	
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа						Всего
Семестр 6												
1.	<p>Тема 1. Понятие международного менеджмента и его особенности в условиях глобализации</p> <p>Определение понятий «менеджмент» и «международный менеджмент». Функции международного менеджера. Понятие международной среды бизнеса и составляющих ее элементов. Характеристика факторов международной среды. Понятие глобализации мирового хозяйства. Отличительные черты и признаки глобализации. Факторы ускоренного развития международных компаний в условиях глобализации. Позитивные и негативные стороны усиления глобализации и транснационализации мировой экономики. Усиление роли крупных международных компаний в условиях глобализации.</p>	4	2	-	-	6	12	ПК-1.1 ПК-5.1	ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. 3-2. ПК-1.1. У-1. ПК-5.1. 3-1. ПК-5.1. 3-2. ПК-5.1. 3-3. ПК-5.1. У-1. ПК-5.1. У-2.	Гр.д.	-	-

2.	<p>Тема 2. Организационные структуры международных компаний</p> <p>Основные формы корпоративной интеграции в международном бизнесе. Механизмы создания группы компаний. Преимущества и недостатки каждой из форм корпоративной интеграции. Организационная структура ТНК. Источники эффективности функционирования ТНК. Положительное и отрицательное влияние ТНК на экономику принимающего государства.</p>	4	2	-	-	6	12	ПК-1.1 ПК-5.1	ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. 3-2. ПК-1.1. У-1. ПК-5.1. 3-1. ПК-5.1. 3-2. ПК-5.1. 3-3. ПК-5.1. У-1. ПК-5.1. У-2.	-	К.	Э.
3.	<p>Тема 3. Стратегическое планирование в международных компаниях</p> <p>Понятие стратегического планирования. Особенности стратегического планирования в международных компаниях. Характеристика основных этапов составления стратегического плана развития компании: определение миссии, целей и задач международной организации, определение основных приоритетов и источников финансирования. Выбор рыночного сегмента и ниши компании. Принципы стратегического планирования в международных компаниях.</p>	4	2	-	-	6	12	ПК-1.1 ПК-5.1	ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. 3-2. ПК-1.1. У-1. ПК-5.1. 3-1. ПК-5.1. 3-2. ПК-5.1. 3-3. ПК-5.1. У-1. ПК-5.1. У-2.	Гр.д.	К.	Э.

4.	<p>Тема 4. Особенности финансирования международных компаний</p> <p>Определение понятия «международный финансовый менеджмент». Отличительные особенности финансирования международных компаний. Задачи финансового менеджера. Характеристика финансово-экономических рисков, с которыми сталкиваются МНК: валютные риски, кредитные риски, налоговые риски, бюджетные риски и т.д. Структура финансовых ресурсов МНК: собственный и привлеченный капитал. Проблемы управления финансовыми ресурсами в крупных международных компаниях.</p>	2	4	-	-	6	12	ПК-1.1 ПК-5.1	ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. 3-2. ПК-1.1. У-1. ПК-5.1. 3-1. ПК-5.1. 3-2. ПК-5.1. 3-3. ПК-5.1. У-1. ПК-5.1. У-2.	-	К/р	Э.
5.	<p>Тема 5. Международное налоговое планирование</p> <p>Особенности налогообложения и налогового планирования в МНК. Способы легальной минимизации налогообложения. Уровни минимизации общего налогового бремени. Характеристика операций по минимизации налогообложения. Проблема международного двойного налогообложения и методы ее решения. Налоговые освобождения, налоговые кредиты и налоговые вычеты. Выбор организационных структур ведения зарубежного бизнеса с целью минимизации налогообложения.</p>	2	4	-	-	6	12	ПК-1.1 ПК-5.1	ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. 3-2. ПК-1.1. У-1. ПК-5.1. 3-1. ПК-5.1. 3-2. ПК-5.1. 3-3. ПК-5.1. У-1. ПК-5.1. У-2.	Гр.д.	Т.	Э.

6.	Тема 6. Управление человеческими ресурсами в международных компаниях Понятие управления человеческими ресурсами на предприятии. Подбор и отбор персонала в процессе создания зарубежных отделений. Внешний и внутренний рекрутинг. Преимущества и недостатки каждого из методов набора персонала. Влияние национального контекста на методы международного менеджмента: длина иерархической лестницы, индивидуализм/коллективизм, маскулинизм/феминизм. Влияние корпоративной культуры на процессы управления трудовыми ресурсами. Оплата труда в международном бизнесе.	2	4	-	-	6	12	ПК-1.1 ПК-5.1	ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. 3-2. ПК-1.1. У-1. ПК-5.1. 3-1. ПК-5.1. 3-2. ПК-5.1. 3-3. ПК-5.1. У-1. ПК-5.1. У-2.	Гр.д.	-	Э.
	Итого	18	18	-	-	36	72					

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы					Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/разделу или по всему курсу в целом)
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа					
Семестр 9											

1.	<p>Тема 1. Понятие международного менеджмента и его особенности в условиях глобализации</p> <p>Определение понятий «менеджмент» и «международный менеджмент».</p> <p>Функции международного менеджера.</p> <p>Понятие международной среды бизнеса и составляющих ее элементов.</p> <p>Характеристика факторов международной среды. Понятие глобализации мирового хозяйства.</p> <p>Отличительные черты и признаки глобализации. Факторы ускоренного развития международных компаний в условиях глобализации. Позитивные и негативные стороны усиления глобализации и транснационализации мировой экономики. Усиление роли крупных международных компаний в условиях глобализации.</p>	4	2	-	-	6	12	ПК-1.1 ПК-5.1	ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. 3-2. ПК-1.1. У-1. ПК-5.1. 3-1. ПК-5.1. 3-2. ПК-5.1. 3-3. ПК-5.1. У-1. ПК-5.1. У-2.	Гр.д.	-	-
2.	<p>Тема 2. Организационные структуры международных компаний</p> <p>Основные формы корпоративной интеграции в международном бизнесе.</p> <p>Механизмы создания группы компаний.</p> <p>Преимущества и недостатки каждой из форм корпоративной интеграции.</p> <p>Организационная структура ТНК.</p> <p>Источники эффективности функционирования ТНК.</p> <p>Положительное и отрицательное влияние ТНК на экономику принимающего государства.</p>	4	2	-	-	6	12	ПК-1.1 ПК-5.1	ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. 3-2. ПК-1.1. У-1. ПК-5.1. 3-1. ПК-5.1. 3-2. ПК-5.1. 3-3. ПК-5.1. У-1. ПК-5.1. У-2.	-	К.	Э.

3.	<p>Тема 3. Стратегическое планирование в международных компаниях</p> <p>Понятие стратегического планирования. Особенности стратегического планирования в международных компаниях. Характеристика основных этапов составления стратегического плана развития компании: определение миссии, целей и задач международной организации, определение основных приоритетов и источников финансирования. Выбор рыночного сегмента и ниши компании. Принципы стратегического планирования в международных компаниях.</p>	2	2	-	-	8	12	ПК-1.1 ПК-5.1	ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. 3-2. ПК-1.1. У-1. ПК-5.1. 3-1. ПК-5.1. 3-2. ПК-5.1. 3-3. ПК-5.1. У-1. ПК-5.1. У-2.	Гр.д.	К.	Э.
4.	<p>Тема 4. Особенности финансирования международных компаний</p> <p>Определение понятия «международный финансовый менеджмент». Отличительные особенности финансирования международных компаний. Задачи финансового менеджера. Характеристика финансово-экономических рисков, с которыми сталкиваются МНК: валютные риски, кредитные риски, налоговые риски, бюджетные риски и т.д. Структура финансовых ресурсов МНК: собственный и привлеченный капитал. Проблемы управления финансовыми ресурсами в крупных международных компаниях.</p>	2	4	-	-	6	12	ПК-1.1 ПК-5.1	ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. 3-2. ПК-1.1. У-1. ПК-5.1. 3-1. ПК-5.1. 3-2. ПК-5.1. 3-3. ПК-5.1. У-1. ПК-5.1. У-2.	-	К/р	Э.

5.	Тема 5. Международное налоговое планирование Особенности налогообложения и налогового планирования в МНК. Способы легальной минимизации налогообложения. Уровни минимизации общего налогового бремени. Характеристика операций по минимизации налогообложения. Проблема международного двойного налогообложения и методы ее решения. Налоговые освобождения, налоговые кредиты и налоговые вычеты. Выбор организационных структур ведения зарубежного бизнеса с целью минимизации налогообложения.	2	4	-	-	6	12	ПК-1.1 ПК-5.1	ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. 3-2. ПК-1.1. У-1. ПК-5.1. 3-1. ПК-5.1. 3-2. ПК-5.1. 3-3. ПК-5.1. У-1. ПК-5.1. У-2.	Гр.д.	Т.	Э.
6.	Тема 6. Управление человеческими ресурсами в международных компаниях Понятие управления человеческими ресурсами на предприятии. Подбор и отбор персонала в процессе создания зарубежных отделений. Внешний и внутренний рекрутинг. Преимущества и недостатки каждого из методов набора персонала. Влияние национального контекста на методы международного менеджмента: длина иерархической лестницы, индивидуализм/коллективизм, маскулинизм/феминизм. Влияние корпоративной культуры на процессы управления трудовыми ресурсами. Оплата труда в международном бизнесе.	2	2	-	-	8	12	ПК-1.1 ПК-5.1	ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. 3-2. ПК-1.1. У-1. ПК-5.1. 3-1. ПК-5.1. 3-2. ПК-5.1. 3-3. ПК-5.1. У-1. ПК-5.1. У-2.	Гр.д.	-	Э.
	Итого	16	16	-	-	40	72					

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:

Групповая дискуссия (Гр.д.)

Формы текущего контроля:

Тест (Т.)

Контрольные работы (К/р)

Кейс (К.)

Формы заданий для творческого рейтинга:

Эссе (Э.)

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Международный бизнес: Учебное пособие / Михалкин В.А. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 320 с. - Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=538869>

Дополнительная литература:

1. Международный рынок консалтинговых услуг в России / Сударьянто Я.П. - М.: Дашков и К, 2018. - 240 с.: ISBN 978-5-394-02193-0 - Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=430417>
2. Международный бизнес: PR и рекламное дело: Учебное пособие / Лашко С.И., Сапрыкина В.Ю. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 171 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) - Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=560458>

Нормативные правовые документы:

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 18.07.2019). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
3. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) "Об обществах с ограниченной ответственностью" Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17819/

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. <http://www.consultant.ru/>- Консультант Плюс;
2. <http://www.garant.ru/>-Гарант.

ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

1. ЭБС «ИНФРА-М» <http://znanium.com>
2. ЭБС «Лань» Книжная коллекция «Инженерно-технические науки» www.e.lanbook.com
3. ЭБС ВООК.ru <http://www.book.ru>

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

1. <http://www.gks.ru> - Росстат – федеральная служба государственной статистики
2. <http://www.iep.ru/ru/publikacii/categories.html> - Федеральный образовательный портал. Экономика. Социология. Менеджмент
3. Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования elibrary.ru <http://elibrary.ru>
4. Scopus – крупнейшая единая база данных, содержащая аннотации и информацию о цитируемости рецензируемой научной литературы, со встроенными инструментами отслеживания, анализа и визуализации данных
5. www.economy.gov.ru - Базы данных Министерства экономического развития и торговли России

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- <http://www.soc-otvet.ru> - Информационный ресурс «Социальная ответственность бизнеса» (АСИ);
- www.sprb.amr.ru – Ресурсный центр «Социальной программы российского бизнеса»;
- CorporateRegister.com - Глобальная директория компаний, выпускающих социальные отчеты;
- Сайт «Компьютерная поддержка учебно-методической деятельности филиала» <http://vrgteu.ru>
- Единое окно доступа к образовательным ресурсам - федеральная информационная система открытого доступа к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для всех уровней образования: <http://window.edu.ru/>
- Журнал E38867 Менеджмент в России и за рубежом.

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Операционная система Windows 10
Пакет прикладных программ Office Professional Plus 2010 Rus,
Антивирусная программа Касперского Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Расширенный Rus Edition,
PeaZip,
Adobe Acrobat Reader DC

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Международный менеджмент» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения занятий семинарского типа (*практические занятия*):

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации.

для самостоятельной работы, в том числе для курсового проектирования:

- помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.
- Методические указания по подготовке и оформлению эссе.

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в процессе освоения дисциплины «Международный менеджмент» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (экзамен)	40
ИТОГО	100

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия со студенческой группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по учебной дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет студента».

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные средства по дисциплине разработаны в соответствии с Положением о фонде оценочных средств в федеральном государственном

бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Тематика курсовых работ/проектов

Согласно учебному плану, по дисциплине «Международный менеджмент» курсовая работа не предусмотрена.

Типовой перечень вопросов к экзамену:

1. Предмет, цели и задачи дисциплины, ее межпредметные связи
2. Понятие глобализации и транснационализации мирового хозяйства
3. Функции международного менеджера
4. Этапы и способы выхода компании на внешние рынки
5. Общая характеристика международной среды бизнеса
6. Роль международных экономических организаций в процессе глобализации и транснационализации мирового хозяйства
7. Совместное предпринимательство
8. Общая характеристика ТНК
9. Преимущества ТНК по сравнению с организациями, ведущими бизнес в одной стране
10. Особенности работы международных компаний по франшизе
11. Особенности функционирования финансово-промышленных групп
12. Механизмы образования группы компаний
13. Основные принципы и этапы стратегического планирования в международных компаниях
14. Валютно-финансовая среда международного менеджмента
15. Финансовый менеджмент международной фирмы
16. Виды международных финансово-экономических рисков, их сущность
17. Особенности финансирования в ТНК
18. Проблема международного двойного налогообложения и пути ее решения
19. Международное налоговое планирование и его сущность
20. Подбор персонала при создании зарубежных отделений компании
21. Сравнительный анализ внутреннего и внешнего рекрутинга
22. Роль корпоративной культуры в системе управления человеческими ресурсами международной фирмы
23. Понятие корпоративной культуры. Инструменты корпоративной культуры
24. Система оплаты труда в международных компаниях
25. Глобализация международного бизнеса
26. Международные компании в глобализации бизнеса.
27. Зарубежная экспансия российского бизнеса
28. История возникновения международного менеджмента
29. Международные институты
30. Международный стратегический альянс
31. Многонациональная компания
32. Финансово-промышленные группы
33. Холдинги
34. Международные банки
35. Стратегические решения в международной деятельности
36. Процедура стратегического планирования в международной фирме
37. Предпосылки формирования стратегии МНК
38. Формирование маркетинговой стратегии
39. Стратегия международного портфеля

40. Валютно-финансовая среда международного менеджмента
41. Евровалютный рынок
42. Форвардные валютные контракты
43. Фьючерсные валютные контракты
44. Опционный контракт
45. Корпоративное международное налоговое планирование
46. Индивидуальное международное налоговое планирование
47. Проблема международного двойного налогообложения
48. Налоговые аспекты ТНК
49. Офшорные компании
50. Подбор и отбор персонала в международную компанию
51. Корпоративная культура в международном бизнесе
52. Влияние национального контекста на методы международного менеджмента
53. Мотивационные проблемы в международном менеджменте
54. Этика в международном бизнесе
55. Факторы, способствующие росту глобализации в международном бизнесе
56. Основные направления интернационализации российского бизнеса
57. Альянсы и союзы в Европе
58. Альянсы и союзы в Америке
59. Альянсы и союзы в Азии
60. Финансово-промышленные группы США
61. Финансово-промышленные группы Японии
62. Финансово-промышленные группы России
63. Формы международных стратегических альянсов за рубежом
64. Формы международных стратегических альянсов в России
65. Культура стратегического планирования
66. Гибридная стратегия
67. Формы стратегического планирования в международном бизнесе
68. Международная рекламная политика
69. Валютный риск
70. Своп-контракт

Типовые тестовые задания:

Тема 2 Организационные структуры МНК

1. Выработка цели менеджмента, прогнозирование и перспективное планирование являются составными частями:
контроля
оперативного управления
принятия решений
стратегического управления
2. Эффективное лидерство строится на основе отношений:
начальник - подчиненный
менеджер - исполнитель
лидер - последователь
лидер – исполнитель
3. Власть, построенная на силе личных качеств и способностей лидера, является:
диктаторской
принудительной
харизматической
экспертной

4. К преимуществам матричных структур управления предприятий РГБ относятся:
связывание воедино деятельности звеньев базовой структуры и временных групп
решение проблем координации
повышение планового начала в работе организации
формирование действенной вертикали власти

5. Конечной целью изменений и нововведений в организационном поведении является:
внедрение новой техники и технологий
повышение эффективности и конкурентоспособности организации РГБ
адаптация организации к требованиям внешней и внутренней среды
повышение квалификации персонала

6. Корпоративная культура определяет:
характер отношений внутри и вне организации
выполнение предписанной работы установленным способом, в заранее оговоренные сроки
конечное состояние или желаемый результат, который стремится достигнуть организация
иерархическое построение организации

7. Эффективность использования метода «мозгового штурма» при принятии управленческих решений определяется:
информационным обеспечением процесса принятия решений
реализацией творческого потенциала лиц, участвующих в принятии решения
сочетанием методологии и организации работы в процессе принятия решений
временным регулированием работы лиц, принимающих решения

8. Основу концепции маркетинг-менеджмента предприятий РГБ составляет:
предоставление разнообразных товаров и услуг
ориентированность организации на удовлетворение рыночных потребностей
формирование спроса потребителей с учетом интересов и возможностей организации
изучение состояния и динамики рынка

9. Повышение эффективности менеджмента характеризует:
сокращение времени работы персонала
соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов
увеличение количества реализованных товаров и услуг
степень достижения целей организации

10. Основой современной системы управления персоналом предприятий РГБ является:
функционирование и развитие социально-экономической системы
взаимодействие внешней и внутренней среды организации
гуманистическая парадигма управления
достижения информационных технологий управления

11. Группа равноправных специалистов с взаимодополняющими навыками, высоким уровнем сплоченности, самодисциплины и ответственности – это:
коллектив
бригада
команда
организация

12. Основным содержанием долгосрочных планов является определение:
бюджета

механизмов регулирования
политики
целей и стратегии

13. Выработка долгосрочных целей организации, прогнозирование и перспективное планирование являются составными частями:

Оперативного управления
Стратегического планирования
Процесса принятия решений
Стратегического управления

14. Основными типами систем в стратегическом менеджменте предприятий РГБ являются:

Внешние и внутренние
Случайные и выборочные
Открытые и закрытые
Динамические и статические

15. Синергизм как свойство системы управления означает:

Множественное усиление свойств системы в результате взаимодействия ее отдельных элементов
Появление у системы новых свойств, не присущих ее составным частям
Эволюция системы в качественно новое состояние
Взаимосвязь и взаимообусловленность составных частей системы

16. Ограничениями стратегического менеджмента являются:

Разработка альтернативных вариантов стратегий
Необходимость привлечения дополнительных ресурсов
Высокий уровень конкурентной борьбы
Отсутствие однозначных процедур и схем

17. Как соотносятся понятия «миссия» и «цель» предприятия РГБ:

Миссия конкретизирует содержание цели
Миссия – это основная общая цель предприятия
Эти понятия равнозначны
Миссия носит подчиненный характер по отношению к цели

18. Концепция стратегического менеджмента предусматривает ориентацию на:

Стратегическое планирование
Решение тактических задач
Достижение долгосрочных целей
Достижение целей организации

19. Основным объектом стратегического контроля являются:

Финансово-экономические результаты деятельности предприятия РГБ
Уровень издержек и доля рынка
Процесс разработки и реализации стратегии
Сопоставление достигнутых результатов с установленными стандартами

20. Способность менеджера к стратегическому мышлению включает следующие элементы:

Умение моделировать ситуацию и выявлять необходимость изменений
Способность разрабатывать стратегию изменений и использовать надежные модели и методы принятия решений
Способность воплощать стратегию в жизнь

Все вышеперечисленное

Тема 5. Международное налоговое планирование

8. Согласно концепции всеобщего управления качеством (TQM), качество – это: совокупность характеристик объекта, определяющих его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности способности удовлетворять потребности наилучшим образом надежность, долговечность, экологичность продукции соответствие продукции многомерным контрольным картам

9. В ходе исследований Й. Шумпетера выяснилось, что источником прибыли может стать не только изменение цен и экономия на текущих затратах, но и ..._ выпускаемой продукции
модернизация
смена
реконструкция
радикальное обновление

10. Согласно современной концепции, клиентами организации РГБ являются: потребители товаров и услуг организации персонал, покупатели, партнеры, поставщики, посредники, акционеры, конкуренты партнеры, поставщики, посредники, страховщики, конкуренты потребители, партнеры, поставщики, посредники, конкуренты

11. Концепция жизненного цикла продукции лежит в основе: SWOT-анализа матрицы «Продукт-Рынок» позиционирования матрицы БКГ

12. Зависимость материального вознаграждения персонала, в первую очередь, от стажа работы характерна для модели организационного поведения: США и Канады Испании и Португалии России и стран СНГ Японии и Китая

13. О каком разделе бизнес-плана идет речь: «Этот раздел подробным образом описывает путь, посредством которого предприятие планирует производить продукцию в потребном количестве, требуемого качества в нужные сроки»:
Резюме
Описание предприятия и отрасли;
План маркетинга;
Производственный план;
Организационный план;
Инвестиционный план;
Финансовый план.

14. В ходе исследований Й. Шумпетера выяснилось, что источником прибыли может стать не только изменение цен и экономия на текущих затратах, но и ..._ выпускаемой продукции
модернизация
смена

реконструкция
радикальное обновление

15. Стремление персонала к экономии затрат энергии, труда, психологического и умственного напряжения выражают мотивы:

подчинения
безопасности
энергосбережения
удовлетворения

16. Функцией подсистемы мотивации и стимулирования персоналом является...

анализ сложившейся оргструктуры управления
управление занятостью персонала
разработка кадровой политики организации
нормирование и тарификация трудового процесса

17. Успех организации определяется

рациональным сочетанием рынка и государственного регулирования
ориентацией на человека и его возможности
рациональной организацией производства
способностью организации адаптироваться к изменениям внешней среды

18. Формы внутреннего привлечения персонала используются, преимущественно, для:

рабочих
высшего руководства
менеджеров
всех категорий персонала

19. Прогрессивность, научность, перспективность, достоверность, обоснованность, гласность и др. — это ...

методы
элементы системы
принципы
Приемы

20. Структура управления, штатное расписание, трудовые соглашения реализуют...

распорядительные воздействия
организационные воздействия
материальные поощрения и взыскания
дисциплинарную ответственность

Типовые кейсы:

1. Кейс-задание

Компания «Ford Motors» отозвала 600 тыс. автомобилей марки Ford Focus, выпущенных в 2000 – 2001 гг. из-за опасности возгорания. Затраты компании на покрытие всех расходов составили более 400 млн. долл. Компенсацией стали доверие и авторитет в глазах потребителей и общественности. Клиентоориентированное рыночное поведение фирмы «Ford Motors» обеспечивается, в первую очередь, деятельностью в сфере:

маркетинга
производства
сбыта
финансов

2. Кейс-задание

Шведская компания «ИКЕА» в качестве ключевых преимуществ своей продукции выбрала качество, добротность и умеренные цены. Предлагая потребителям следовать этим принципам, компания придерживается их и при формировании корпоративного имиджа: офисы компании оборудованы без изыска, в одежде сотрудников не поощряются излишества, даже топ-менеджмент обедает в общей столовой, использует народные марки автомобилей и летает на самолетах в эконом-классе. Данный тип поведения компании следует определить как:

- антиклиентурный
- клиентурный
- псевдоклиентурный
- селективный

3. Кейс-задание

Американская фирма «Kodak», продвигая свои товары на японский рынок, первоначально потерпела серьезную неудачу: потребители вообще не воспринимали предлагаемые товары и услуги. Анализ показал, что причина состояла в том, что товары компании демонстрировали лица с европейской внешностью, а это создавало барьер восприятия для самобытной Японии. Компания изменила рекламную тактику и выбрала «лицом» фирмы девушку-японку. Данный прием способствовал выходу «Kodak» на новый рынок. Укажите, какие факторы в поведении организации принесли ей успех на рынке:

- экономические
- технологические
- социально-психологические
- финансовые

4. Кейс-задание

Американская автомобилестроительная фирма «Дженерал моторс» потратила 3,5 млн. долл. на одни только почтовые расходы, чтобы предупредить 6,5 млн. владельцев автомобилей о допущенных по вине компании дефектах в креплении двигателей. Затем компания устранила брак и возместила владельцам все издержки. Данный тип поведения следует определить как:

- кросскультурный
- псевдоклиентурный
- избирательно-клиентурный
- клиентурный

5. Кейс-задание

Первые автомобили «Жигули» компании АвтоВАЗ поставлялись на экспорт под маркой «Лада». Необходимость этого была вызвана тем, что во французском языке gigoletto, gigolo, gigot означает нечто неблагозвучное («девка», «альфонс» или «ляжка»). Такая транслитерация торговой марки явно не способствовала бы ее продвижению на внешний рынок. Укажите, какие факторы были учтены в сбытовом поведении организации:

- политические
- международные
- социально-психологические
- экономические

6. Кейс-задание

15.09.2004 г. агентство «Рейтор» сообщило, что шведский концерн «Volvo» отзывает примерно 460 тыс. своих автомобилей из-за неполадок, которые могут

вызвать возгорание двигателя. В США уже произошло несколько подобных случаев. Все издержки были покрыты за счет концерна, который подтвердил в глазах общественности репутацию надежного производителя. Клиентоориентированное рыночное поведение компании «Volvo» обеспечивается, в первую очередь, деятельностью в сфере:

производства
маркетинга
финансов
сбыта

7. Кейс-задание

Компания «McDonald's», открыв 31.01.1990г. первый ресторан в Москве, применила те же приемы обслуживания клиентов, что и до этого в 51-й стране мира. В частности, сотрудникам предписывалось широко, «по-американски» улыбаться клиентам. Однако это воспринималось посетителями с неприятием, поскольку и российский менталитет, и напряженность социально-экономической ситуации того периода отторгали такую манеру общения. Проанализировав обстановку, компания переориентировала персонал на мягкое, сдержанное приветствие.

Укажите, какие приемы поведения в межкультурном контексте использовала компания «McDonald's»:

транскультурная кооперация
международная интеграция
транскультурная адаптация
международная специализация

Примеры тем групповых дискуссий:

1. Глобализация международного бизнеса.
2. Международные компании в глобализации бизнеса.
3. Зарубежная экспансия российского бизнеса.
4. История возникновения международного менеджмента.
5. Международные институты.

Примеры типовых заданий для контрольной работы:

Тема 1. Глобализация экономики и управление международным бизнесом

Введение

1. Интернационализация и глобализация экономики.
2. Факторы глобализации международного бизнеса.
3. Роль международных компаний в глобализации бизнеса.
4. Основные направления интернационализации российского бизнеса.

Заключение

Литература.

Тема 2. Международная среда бизнеса

Введение

1. Международные политические и экономические институты.
2. Международное право, международные правовые институты.
3. Влияние национальных культур.

Заключение

Литература.

Тема 3. Интегрированные корпоративные структуры в международном бизнесе

Введение

1. Цели и формы международной интеграции.
2. Сущность и виды МНК.
3. Сущность и виды МСА.

Заключение

Литература.

Тема 4. Интернационализация малого и среднего бизнеса

Введение

1. Малые и средние предприятия в условиях глобализации.
2. Модели выхода МСП на международный рынок.
3. Кооперация, сети, международные стратегические альянсы.
4. Развитие малого и среднего бизнеса в России.

Заключение

Литература.

Тема 5. Стратегическое планирование в международной фирме

Введение

1. Стратегические решения и организация стратегического планирования в международной фирме.

2. Формирование маркетинговой стратегии.
3. Гибридная стратегия участников международных альянсов.

Заключение

Литература.

Тема 6. Финансовые и инвестиционные решения в международном менеджменте

Введение

1. Валютно-финансовая среда международного менеджмента.
2. Финансовый менеджмент международной фирмы.
3. Валютный риск и стратегии его хеджирования.

Заключение

Литература.

Тема 7. Финансирование внешней торговли

Введение

1. Финансирование экспорта и импорта.
2. Нетрадиционные методы финансирования.
3. Факторинг и форфейтинг.

Заключение

Литература.

Тема 8. Технологии международных инвестиций

Введение

1. Место и роль ценных бумаг в международном инвестиционном процессе.
2. Международный рынок инвестиций.
3. Международные инвестиционные компании.

Заключение

Литература.

Тема 9. Международное налоговое планирование

Введение

1. Устранение международного двойного налогообложения.
2. Налоговое планирование отдельных видов внешнеэкономической деятельности.
3. Специфика индивидуального международного налогового планирования.

Заключение

Литература.

Тема 10. Стратегии XXI века

Введение

1. Модернизация и пути ее реализации.
2. Институциональные перемены и модернизация.
3. Кластеры.

Заключение

Литература.

Тема 11. Технологическая политика международной фирмы

Введение

1. Цели и направления технологической политики международной фирмы.
2. Международный рынок технологии.
3. Планирование и организация международных НИОКР.

Заключение

Литература.

Тема 12. Управление человеческими ресурсами и этика в международном бизнесе

Введение

1. Подбор и отбор персонала в процессе создания зарубежных отделений компании.
2. Корпоративная культура как ресурс международного бизнеса.
3. Мотивационные проблемы международного менеджмента.
4. Этика в международном бизнесе.

Заключение

Литература.

Тема 13. Организационные изменения

Введение

1. Предпосылки организационных изменений.
2. Направления организационных изменений.
3. Управление процессом изменений.

Заключение

Литература.

Тема 14. Информационные технологии в международном менеджменте

Введение

1. Классификация информационных систем на предприятии: виды, типы, обслуживаемые процессы.
2. Интегрированные системы управления в международном бизнесе.
3. Новые информационные и коммуникационные технологии в международном менеджменте.

Заключение

Литература.

Тематика индивидуальных проектов:

1. Определите, каково место России в международном движении капитала и каковы перспективы развития российских международных компаний. Ответ оформите в виде таблицы.

Российские компании	Перспективы развития компаний
1.	1.
2.	2.

2. Укажите преимущества и недостатки основных видов и форм внешнеэкономической деятельности предприятий. Ответ оформите в виде таблицы.

Вид внешнеэкономической деятельности предприятий	Преимущества	Недостатки
--	--------------	------------

1. Изобразите схему структуры управления зарубежными филиалами корпорации «Нестле» по географическому принципу.
2. Изобразите схему структуры управления зарубежными филиалами корпорации «Дженерал электрик» по товарному принципу.

1. Изобразите схему процесса принятия решения о целесообразности выхода фирмы в сферу внешнеэкономической деятельности.
2. Укажите движущие силы и цели объединений международных компаний. Ответ оформите в виде таблицы.

Движущие силы	Цели объединений
---------------	------------------

1. Охарактеризуйте сходства и различия в деятельности финансового менеджера и международного финансового менеджера.
2. Перечислите преимущества и недостатки еврооблигационных займов, иностранных кредитов и еврокредитов. Какие фирмы могут рассчитывать на получение каждого из данных источников финансирования?

Тематика эссе:

1. Факторы, способствующие росту глобализации в международном бизнесе.
2. Основные направления интернационализации российского бизнеса.
3. Альянсы и союзы в Европе.
4. Альянсы и союзы в Америке.
5. Альянсы и союзы в Азии.

Типовая структура экзаменационного билета

Наименование оценочного средства	Максимальное количество баллов
Вопрос 1	15
Вопрос 2	15
Кейс	10

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Таблица 5

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«отлично»/ «зачтено»	ПК-1 ПК-5	ПК-1.1 ПК-5.1	Знает верно и в полном объеме: теории мотивации и обеспечения лояльности персонала; теории	Продвинутый

				<p>межличностного и делового общения, переговоров, конфликтологии;</p> <p>методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; основы технологии производства и деятельности организации</p> <p>Умеет верно и в полном объеме:</p> <p>владеть стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных и трудовых ресурсах; внедрять методы рациональной организации труда; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности</p>	
70 – 84 баллов	«хорошо»/ «зачтено»	ПК-1 ПК-5	ПК-1.1 ПК-5.1	<p>Знает с незначительными замечаниями:</p> <p>теории мотивации и обеспечения лояльности персонала; теории межличностного и делового общения, переговоров, конфликтологии;</p> <p>методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; основы технологии производства и деятельности организации</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями:</p> <p>владеть стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных и трудовых ресурсах; внедрять методы рациональной организации труда; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности</p>	Повышенный
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»/ «зачтено»	ПК-1 ПК-5	ПК-1.1 ПК-5.1	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками:</p> <p>теории мотивации и обеспечения лояльности персонала; теории межличностного и делового общения, переговоров, конфликтологии;</p> <p>методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; основы технологии производства и деятельности организации</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</p>	Базовый

				<p>владеть стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных и трудовых ресурсах; внедрять методы рациональной организации труда; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности</p>	
<p>менее 50 баллов</p>	<p>«неудовлетворительно»/ «не зачтено»</p>	<p>ПК-1 ПК-5</p>	<p>ПК-1.1 ПК-5.1</p>	<p>Не знает на базовом уровне: теории мотивации и обеспечения лояльности персонала; теории межличностного и делового общения, переговоров, конфликтологии; методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; основы технологии производства и деятельности организации</p> <p>Не умеет на базовом уровне: владеть стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных и трудовых ресурсах; внедрять методы рациональной организации труда; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности</p>	<p>Компетенции не сформированы</p>