

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 20.09.2024 13:41:07
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5

Приложение б
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

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

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

Оценочные материалы одобрены на заседании кафедры экономики и
управления
протокол № 1 от 30.08.2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по дисциплине «Международный менеджмент»

**ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)	Наименование контролируемых разделов и тем
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. З-1. Знает теории мотивации и обеспечения лояльности персонала; ПК-1.1. З-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	Тема 1. Понятие международного менеджмента и его особенности в условиях глобализации Тема 2. Организационные структуры международных компаний Тема 3. Стратегическое планирование в международных компаниях Тема 4. Особенности финансирования международных компаний Тема 5. Международное налоговое планирование Тема 6. Управление человеческими ресурсами в международных компаниях
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. З-1. Знает методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; ПК-5.1. З-2. Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; ПК-5.1 З-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	Тема 1. Понятие международного менеджмента и его особенности в условиях глобализации Тема 2. Организационные структуры международных компаний Тема 3. Стратегическое планирование в международных компаниях Тема 4. Особенности финансирования международных компаний Тема 5. Международное налоговое планирование Тема 6. Управление человеческими ресурсами в международных компаниях

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях

Вопросы для проведения опроса обучающихся

Тема 1. Понятие международного менеджмента и его особенности в условиях глобализации

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. Какую роль сыграло развитие современных информационных и коммуникационных технологий в глобализации экономики?
2. Каковы направления интернационализации российского бизнеса?
3. Какова роль категории знания в быстро изменяющейся международной среде?
4. Опишите основные факторы прогноза будущего развития, сформулированные Э. Тоффлером.
5. Дайте оценку прогноза 10 тенденций будущего развития, сформулированных Дж. Нейбиттом.

Тема 2. Организационные структуры МНК

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. Охарактеризуйте основные факторы, способствующие корпоративной интеграции в международном бизнесе.
2. Какие цели реализует МНК за счет использования международной сети подразделений?
3. В чем причины многообразия форм международных ФПП?
4. В чем заключаются преимущества банковских холдинговых компаний перед самостоятельными банками?
5. Чем отличается МСА от обычного межорганизационного сотрудничества?

Тема 3. Стратегическое планирование в МНК

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. Чем отличается многонациональная конкуренция от глобальной?
2. Какова роль допущений и мнений руководства фирмы в планировании?
3. В чем заключается влияние внешней среды на потенциал международной фирмы?
4. По каким аспектам производится анализ стратегических альтернатив деятельности фирмы за рубежом?
5. Как влияют на осуществление функций по планированию межстрановые культурные различия?

Тема 4. Особенности финансирования МНК

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. В чем заключается различие между фьючерсными и форвардными контрактами?
2. В чем преимущества опционов перед фьючерсами и форвардами?
3. Как определить стоимость заимствования для фирмы различных способов финансирования?
4. Перечислите преимущества и недостатки критерием оценки инвестиционных проектов.
5. Перечислите виды рисков, с которыми сталкивается компания, вовлеченная во внешне-экономическую деятельность.

Тема 5. Международное налоговое планирование

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. Назовите налоговые особенности зарубежной производственной деятельности.
2. Каким образом трансфертное ценообразование используется в корпоративном МНП?
3. Каким образом в МНП применяется механизм трастового управления имуществом?
4. Какие существуют методы устранения последствий от международного двойного налогообложения?

5. В чем заключается роль офшорных компаний в консолидированной транснациональной группе?

Тема 6. Управление человеческими ресурсами в МНК

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. В каких случаях ТНК классифицируется как закрытая или открытая система?
2. Дайте характеристику основных подходов к отбору персонала при назначении за рубеж.
3. В чем состоят положительные свойства международной ротации?
4. Определите гендерные проблемы международного менеджмента.
5. Сравните системы эволюции личностной этики и этики организации.

Критерии оценки:

1,0 балл выставляется обучающемуся, если он свободно отвечает на теоретические вопросы и показывает глубокие знания изученного материала,

0,8 балла выставляется обучающемуся, если его ответы на теоретические вопросы не достаточно полные, имеются ошибки при ответах на дополнительные вопросы,

0,5 балла выставляется обучающемуся, если он отвечает на 50% задаваемых вопросов и частично раскрывает содержание дополнительных вопросов,

0,2 балла выставляется обучающемуся, если он теоретическое содержание курса освоил частично или отсутствует ориентация в излагаемом материале, нет ответов на задаваемые дополнительные вопросы.

Задания для текущего контроля

Тестовые задания

Тема 1. Понятие международного менеджмента и его особенности в условиях глобализации

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

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

Тема 2. Организационные структуры МНК

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. 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

2. 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

3. Основу концепции маркетинг-менеджмента предприятий 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

4. Повышение эффективности менеджмента характеризует:

сокращение времени работы персонала

соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов

увеличение количества реализованных товаров и услуг

степень достижения целей организации

5. 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

Тема 3. Стратегическое планирование в МНК

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. Ограничениями стратегического менеджмента являются:

Разработка альтернативных вариантов стратегий

Необходимость привлечения дополнительных ресурсов

Высокий уровень конкурентной борьбы

Отсутствие однозначных процедур и схем

2. Группа равноправных специалистов с взаимодополняющими навыками, высоким уровнем

сплоченности, самодисциплины и ответственности – это:

коллектив

бригада

команда

организация

3. Основным содержанием долгосрочных планов является определение:

бюджета

механизмов регулирования

политики

целей и стратегии

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

Оперативного управления

Стратегического планирования

Процесса принятия решений

Стратегического управления

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

Внешние и внутренние

Случайные и выборочные

Открытые и закрытые

Динамические и статические

Тема 4. Особенности финансирования МНК

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. Ограничениями стратегического менеджмента являются:

Разработка альтернативных вариантов стратегий

Необходимость привлечения дополнительных ресурсов

Высокий уровень конкурентной борьбы

Отсутствие однозначных процедур и схем

2. 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

3. Концепция стратегического менеджмента предусматривает ориентацию на:

Стратегическое планирование

Решение тактических задач

Достижение долгосрочных целей

Достижение целей организации

4. 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

5. 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

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. 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

2. 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

3. 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

4. Концепция жизненного цикла продукции лежит в основе:

SWOT-анализа

матрицы «Продукт-Рынок»

позиционирования

матрицы БКГ

5. 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

Тема 6. Управление человеческими ресурсами в МНК

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

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

подчинения

безопасности

энергосбережения

удовлетворения

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

анализ сложившейся оргструктуры управления

управление занятостью персонала

разработка кадровой политики организации

нормирование и тарификация трудового процесса

3. 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

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

рабочих

высшего руководства

менеджеров

всех категорий персонала

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

методы

элементы системы

принципы

Приемы

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

распорядительные воздействия

организационные воздействия

материальные поощрения и взыскания

дисциплинарную ответственность

Критерии оценки:

2 балла - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 85 – 100%;

1,5 балла - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 70 – 84%;

1 балл - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 50 – 69%;

0 баллов - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

Задания для творческого рейтинга

Темы эссе

Тема 2. Организационные структуры международных компаний

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. Финансово-промышленные группы США.
2. Финансово-промышленные группы Японии.
3. Финансово-промышленные группы России.
4. Формы международных стратегических альянсов за рубежом.
5. Формы международных стратегических альянсов в России.

Тема 3. Стратегическое планирование в международных компаниях

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. Культура стратегического планирования.
2. Причины интернационализации.
3. Гибридная стратегия.
4. Формы стратегического планирования в международном бизнесе.
5. Международная рекламная политика.

Тема 4. Особенности финансирования международных компаний

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. Валютный риск.
2. Своп-контракт.
3. Краткосрочное финансирование компании.
4. Долгосрочное финансирование компании.
5. Хеджирование валютного риска.

Тема 5. Международное налоговое планирование

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. Особенности налогового планирования в международной торговле услугами.
2. Особенности налогового планирования в экспортно-импортных операциях с товарами.
3. Особенности налогового планирования в международных транспортных перевозках.
4. Особенности налогового планирования в международной финансовой и инвестиционной деятельности.
5. Особенности налогового планирования в международном трансфере интеллектуальной собственности.

Тема 6. Управление человеческими ресурсами в международных компаниях

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. Национальные особенности внешнего рекрутирования.
2. Параметры национальной культуры Г. Ховстеде.
3. Принципы деловой этики в России и за рубежом.
4. Оплата труда в международной фирме.
5. Культурная трансформация в международном менеджменте.

Критерии оценки:

Критерии оценки:

2 балла - выставляется студенту, если эссе содержит самостоятельное видение проблемы, авторские суждения, демонстрирует творческое мышление, отражает аргументированное мнение автора, основанное на проработке материала по заданной теме;

1,5 балла - выставляется студенту, если эссе достаточно полно раскрывает суть проблемы, содержание логичное, структурированное, но позиция автора выражена не в полной мере глубоко и аргументировано;

1 балл - выставляется студенту, если эссе в целом отражает суть проблемы, но содержание слабо структурированное, нарушена логика изложения, либо мнение автора недостаточно самостоятельное или аргументированное;

0,2 баллов - выставляется студенту, если эссе не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, не содержит авторских умозаключений и не отражает усвоение материала по поставленной проблеме.

Кейсы

Тема 2. Организационные структуры международных компаний

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. 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

2. 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

3. 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

Тема 3. Стратегическое планирование в международных компаниях

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

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 по-

крытие 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

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

3. 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

Критерии оценки:

1 балл - студент демонстрирует глубокие знания, навыки и компетенции, аналитические способности, творческий подход, аргументирует собственное мнение, проявляет зрелость суждений, самостоятельное мышление;

0,8 балла - студент проявляет достаточный уровень знаний, навыков и компетенций, демонстрирует самостоятельность и зрелость суждений, но допускает некоторые неточности;

0,5 балла - студент проявляет определенный уровень знаний, навыков и компетенций, но отвечает не достаточно самостоятельно, допускает неточности, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа;

0,2 балла - студент отвечает неуверенно, поверхностно и бессистемно, допускает неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень знаний и компетенций, отсутствует усвоение материала по заданной теме.

Темы дискуссий

Тема 1. Понятие международного менеджмента и его особенности в условиях глобализации

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. Что означает глобализация рынков?
2. В чем суть глобализации производства?
3. Что входит в примерный перечень управленческих решений, принимаемых международным менеджером?

4. Назовите важнейшие международные институты.
5. В чем состоят основные задачи и цели деятельности ВТО?

Тема 3. Стратегическое планирование в МНК

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. Что такое корпоративная стратегия?
2. Какие проблемы должна решать компания в процессе интернационализации?
3. Что такое стратегическое планирование?
4. В чем заключаются особенности целей международной фирмы?
5. Что определяет репутацию фирмы?

Тема 5. Международное налоговое планирование

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. В чем заключается специфика международного налогового планирования?
2. Каковы особенности корпоративного и индивидуального МНП?
3. Объясните сущность международного двойного налогообложения.
4. Перечислите основные правила распределения и налогообложения доходов между договаривающимися государствами в соответствии с МНК ОЭСР.
5. В чем особенности офшорных компаний?

Тема 6. Управление человеческими ресурсами в МНК

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

1. В чем заключаются управленческие проблемы международной фирмы?
2. Каковы основные источники человеческих ресурсов международного менеджмента?
3. Назовите характеристики культурных аспектов страны по Г. Ховстедте.
4. Перечислите категории работников для зарубежных операций.
5. В чем заключается специфика понятия этика бизнеса?

Критерии оценки:

«отлично» / 2 балла - выставляется студенту, если он свободно отвечает на вопросы, показывает глубокое знание темы;

«хорошо» / 1,5 балла - выставляется студенту, если допускаются отдельные ошибки, но ответ достаточно полный;

«удовлетворительно» / 1 балл - выставляется студенту, если он может ответить лишь на некоторые вопросы темы;

«неудовлетворительно» / 0,5 балла - выставляется студенту, если он не усвоил тему, отсутствует ориентация в материале.

Тематика контрольной работы

Тема 4. Особенности финансирования МНК

Индикаторы достижения: ПК-1.1, ПК-5.1

Введение

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

Заключение

Литература.

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

Заключение

Литература.

Введение

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

Заключение

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ
ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Типовая структура экзаменационного билета

<i>Наименование оценочного материала</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Вопрос 1	15
Вопрос 2	15
Кейс	10

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. Оффшорные 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

Тестовые задания к экзамену:

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:

Многokратное 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

21. 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

22. 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

23. 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

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

25. 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

26. 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.

27. 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

28. Стремление персонала к экономии затрат энергии, труда, психологического и умственного напряжения выражают мотивы:
подчинения
безопасности
энергосбережения
удовлетворения

29. Функцией подсистемы мотивации и стимулирования персоналом является...
анализ сложившейся оргструктуры управления
управление занятостью персонала
разработка кадровой политики организации
нормирование и тарификация трудового процесса

30. 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

31. Формы внутреннего привлечения персонала используются, преимущественно, для:
рабочих
высшего руководства
менеджеров
всех категорий персонала

32. Прогрессивность, научность, перспективность, достоверность, обоснованность, гласность и др. — это ...
методы
элементы системы
принципы
Приемы

33. Структура управления, штатное расписание, трудовые соглашения реализуют...
распорядительные воздействия
организационные воздействия
материальные поощрения и взыскания
дисциплинарную ответственность

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

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«отлично»	ПК-1 ПК-5	ПК-1.1 ПК-5.1	<p>Знает верно и в полном объеме: 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>Умеет верно и в полном объеме: 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>	Продвинутый
70 – 84 баллов	«хорошо»	ПК-1 ПК-5	ПК-1.1 ПК-5.1	<p>Знает с незначительными замечаниями: 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>Умеет с незначительными замечаниями: владеть стратегическими и тактическими методами анализа потребности департаментов (служб, отделов) предприятия питания в материальных и трудовых ресурсах;</p>	Повышенный

				внедрять методы рациональной организации труда; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности	
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	ПК-1 ПК-5	ПК-1.1 ПК-5.1	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: 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>Умеет на базовом уровне, с ошибками: 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>	Базовый
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ПК-1 ПК-5	ПК-1.1 ПК-5.1	<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>	Компетенции не сформированы