

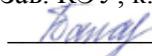
Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 20.09.2024 12:55:39
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdeba82776866f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c5199



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

Приложение 6
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль) программы
Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДЕНО
Протоколом заседания кафедры
экономики и управления
от « 28 » марта 2019 № 9
Зав. КЭУ, к.э.н., доц.
 И.В. Балашова

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.ДВ.03.02.02 МЕЖДУНАРОДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ НА
ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСТОРАННО-ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА
для студентов приема 2020 г.

Направление подготовки 38.03.02
Менеджмент
Направленность (профиль) программы
«Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса»

Уровень высшего образования Бакалавриат
Программа подготовки прикладной бакалавриат

Составитель:
д.э.н., профессор



А.З. Рысьмятов

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РАЗРАБОТКИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	4
3. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСОВЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	4
4. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ.....	5
5. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ.....	6
6. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	10
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	10

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Комплект тестов (тестовых заданий) для входного контроля
2. Комплект тестов (тестовых заданий)
3. Индивидуальные задания
4. Вопросы для собеседования
5. Темы докладов
6. Темы дискуссий
7. Комплект заданий для выполнения контрольной работы
8. Вопросы для подготовки к экзамену

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине «Международный менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса» является неотъемлемой частью нормативно-методического обеспечения системы оценки знаний и уровня сформированности компетенций обучающихся направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) программы «Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса» и обеспечивают качество образовательного процесса.

Фонд оценочных средств и методические материалы входят в состав ОПОП ВО, они представляют собой совокупность контролирующих материалов, предназначенных для измерения уровня достижения обучающихся установленных результатов обучения, указанных в рабочей программе учебной дисциплины «Международный менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса».

Фонд оценочных средств по дисциплине используется при входном контроле уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины, при проведении текущего контроля успеваемости (контроля самостоятельной работы) и промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине с учетом требований:

«Положения о текущем контроле, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

«Положения о разработке основных профессиональных образовательных программ подготовки бакалавров, специалистов и магистров в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

«Положения о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

«Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Входной контроль уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины проводится с целью определения реального уровня базовой подготовки, уровня профессиональной подготовки в процессе изучения смежных дисциплин, таких как «Деловые коммуникации», «Инновационный менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса».

Виды оценочных средств по учебной дисциплине «Международный менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса» соответствуют образовательным технологиям, представленным в рабочей программе учебной дисциплины, в календарно-тематическом плане учебной дисциплины.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РАЗРАБОТКИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Целью разработки фонда оценочных средств по дисциплине «Международный менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса» является установление соответствия знаний и уровня сформированности компетенций студента на данном этапе обучения требованиям рабочей программы учебной дисциплины.

Задачи, решаемые при помощи оценочных средств по данной учебной дисциплине:

- управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций в области международного менеджмента, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;
- управление достижением целей реализации образовательных программ, определенных в виде набора общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций выпускников, указанных в ФГОС ВО;
- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины для обеспечения успешной профессиональной деятельности;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- закрепление теоретических знаний и совершенствование практических умений, навыков и компетенций, необходимых для осуществления международного менеджмента.

Главное назначение фонда оценочных средств состоит в том, чтобы сделать контроль знаний обучающихся постоянным и неотъемлемым элементом учебного процесса, оценить степень сформированности компетенций обучающихся, обеспечить осуществление предупреждающих/корректирующих мероприятий в процессе изучения дисциплины «Международный менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса».

Основными требованиями, предъявляемыми к фонду оценочных средств, являются: предметная направленность, структурное единство, соответствие содержания объекту оценивания.

Внедрение фонда оценочных средств и методических материалов в образовательную деятельность призвано обеспечить реализацию процедур объективной оценки уровня знаний и умений обучающихся, компетенций выпускников в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

3. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Изучение учебной дисциплины «Международный менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса» направлено на формирование следующих компетенций:

ПК-1 Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

ПК-9 Способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли

Основными этапами формирования данных компетенций при изучении дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем)

учебной дисциплины. Изучение каждого раздела (темы) предполагает овладение обучающимися необходимыми компетенциями.

Результат аттестации обучающихся на различных этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций обучающимися.

Этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины (таблица 1).

Таблица 1

Разделы (темы) дисциплины (модулей)	Формируемые компетенции (коды компетенций)	
	ПК-1	ПК-9
Тема 1. Понятие международного менеджмента и его особенности в условиях глобализации	+	+
Тема 2. Организационные структуры МНК	+	+
Тема 3. Стратегическое планирование в МНК	+	+
Тема 4. Особенности финансирования МНК	+	+
Тема 5. Международное налоговое планирование	+	+
Тема 6. Управление человеческими ресурсами в МНК	+	+

4. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «МЕЖДУНАРОДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСТОРАННО-ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА»

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине «Международный менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса» включает контрольные материалы для проведения входного контроля уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины, текущего контроля и промежуточной аттестации с указанием этапов формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (таблица 2).

Таблица 2

Контролируемые разделы, темы в соответствии с РПД	Код контролируемой компетенции	Оценочные средства		
		Тестовые задания, кол-во	Другие оценочные средства	
			Вид	Кол-во
Входной контроль				
Диагностическое тестирование уровня подготовки обучающихся	ПК-1 ПК-9	20	Комплект тестов (тестовых заданий)	1
Текущий контроль				
Тема 1. Понятие международного менеджмента и его особенности в условиях глобализации	ПК-1 ПК-9		Вопросы для собеседования Тематика докладов	2
Тема 2. Организационные структуры МНК	ПК-1 ПК-9	20	Комплект тестов (тестовых заданий) Вопросы для собеседования Тематика докладов	3
Тема 3. Стратегическое планирование в МНК	ПК-1 ПК-9		Вопросы для собеседования Индивидуальные задания (кейсы)	2

Тема 4. Особенности финансирования МНК	ПК-1 ПК-9		Вопросы для собеседования Тематика докладов Вопросы для контрольной работы	3
Тема 5. Международное налоговое планирование	ПК-1 ПК-9	20	Комплект тестов (тестовых заданий) Вопросы для собеседования Тематика дискуссий Тематика докладов	4
Тема 6. Управление человеческими ресурсами в МНК	ПК-1 ПК-9		Вопросы для собеседования Тематика докладов	2
Промежуточная аттестация				
Экзамен	ПК-1 ПК-9		Вопросы к экзамену	1
Всего		60		20

5. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

Контроль формирования компетенции осуществляется с позиции оценивания составляющих ее частей по трёхкомпонентной структуре компетенции: знать, уметь, владеть и (или) иметь опыт деятельности.

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием разделов (тем) дисциплины.

Оценивание компетенций в рамках изучения данной дисциплины осуществляется в форме текущего и промежуточного контроля.

В рамках текущего контроля оценивается отдельно взятая компетенция на основе продемонстрированного обучаемым уровня самостоятельности в применении полученных в ходе изучения учебной дисциплины знаний, умений и навыков. В ходе изучения данной дисциплины осваивается определенный этап формирования компетенции.

В рамках промежуточного контроля осуществляется оценка уровня обученности по учебной дисциплине на основе комплексного подхода к уровню сформированности всех компетенций, обязательных к формированию в процессе изучения дисциплины. При оценке обучаемого в процессе определения уровня освоения учебной дисциплины в качестве основного критерия выступает наличие сформированных у него компетенций по результатам освоения учебной дисциплины.

Для обучающихся очной формы применяется 100-балльная оценка знаний, для обучающихся заочной формы обучения – традиционная четырехбалльная система оценки знаний.

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания представлены в таблице 3:

Таблица 3

100-балльная система оценки	Традиционная четырехбалльная система оценки	Формируемые компетенции (индикаторы компетенций)	Критерии оценивания
85 – 100 баллов	«отлично»	ПК-1	<p>Знает верно и в полном объеме: основные теории и концепции взаимодействия людей в международных организациях РГБ, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: организовывать командное взаимодействие для решения стратегических и оперативных задач в международных организациях РГБ</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в международных организациях РГБ; методами деловых коммуникаций и организационной культуры</p>
		ПК-9	<p>Знает верно и в полном объеме: показатели воздействия макроэкономической среды на функционирование предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса, экономические основы поведения международных организаций РГБ, структур рынков и международной конкурентной среды отрасли</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса, анализировать поведение потребителей с целью формирования спроса на основе знания экономических основ поведения международных организаций ресторанно-гостиничного бизнеса, структур рынков и международной конкурентной среды отрасли</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: навыками оценки воздействия макроэкономической среды на функционирование предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса, анализировать формирование спроса на основе знания экономических основ поведения международных организаций ресторанно-гостиничного бизнеса, структур рынков и конкурентной среды отрасли</p>
70 – 84 баллов	«хорошо»	ПК-1	<p>Знает с незначительными замечаниями: основные теории и концепции взаимодействия людей в международных организациях РГБ, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: организовывать командное взаимодействие для решения стратегических и оперативных задач в международных организациях РГБ.</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в международных организациях РГБ; методами</p>

			деловых коммуникаций и организационной культуры
		ПК-9	<p>Знает с незначительными замечаниями: показатели воздействия макроэкономической среды на функционирование предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса, экономические основы поведения международных организаций РГБ, структур рынков и международной конкурентной среды отрасли</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса, анализировать поведение потребителей с целью формирования спроса на основе знания экономических основ поведения международных организаций ресторанно-гостиничного бизнеса, структур рынков и международной конкурентной среды отрасли</p> <p>Владет навыками с незначительными замечаниями: навыками оценки воздействия макроэкономической среды на функционирование предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса, анализировать формирование спроса на основе знания экономических основ поведения международных организаций ресторанно-гостиничного бизнеса, структур рынков и конкурентной среды отрасли</p>
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	ПК-1	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основные теории и концепции взаимодействия людей в международных организациях РГБ, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: организовывать командное взаимодействие для решения стратегических и оперативных задач в международных организациях РГБ</p> <p>Владет на базовом уровне, с ошибками: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в международных организациях РГБ; методами деловых коммуникаций и организационной культуры</p>
		ПК-9	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: показатели воздействия макроэкономической среды на функционирование предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса, экономические основы поведения международных организаций РГБ, структур рынков и международной конкурентной среды отрасли</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса, анализировать поведение потребителей с целью формирования спроса на основе знания экономических основ поведения международных организаций ресторанно-гостиничного бизнеса, структур рынков и международной конкурентной среды отрасли</p>

			Владеет на базовом уровне, с ошибками: навыками оценки воздействия макроэкономической среды на функционирование предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса, анализировать формирование спроса на основе знания экономических основ поведения международных организаций ресторанно-гостиничного бизнеса, структур рынков и конкурентной среды отрасли
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ПК-1	Не знает на базовом уровне: основные теории и концепции взаимодействия людей в международных организациях РГБ, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами Не умеет на базовом уровне: организовывать командное взаимодействие для решения стратегических и оперативных задач в международных организациях РГБ Не владеет на базовом уровне: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в международных организациях РГБ; методами деловых коммуникаций и организационной культуры
		ПК-9	Не знает на базовом уровне: показатели воздействия макроэкономической среды на функционирование предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса, экономические основы поведения международных организаций РГБ, структур рынков и международной конкурентной среды отрасли Не умеет на базовом уровне: оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса, анализировать поведение потребителей с целью формирования спроса на основе знания экономических основ поведения международных организаций ресторанно-гостиничного бизнеса, структур рынков и международной конкурентной среды отрасли Не владеет на базовом уровне: навыками оценки воздействия макроэкономической среды на функционирование предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса, анализировать формирование спроса на основе знания экономических основ поведения международных организаций ресторанно-гостиничного бизнеса, структур рынков и конкурентной среды отрасли

Оценка «не удовлетворительно» ставится также в случаях, если студент не приступал к выполнению задания, списывал, фальсифицировал данные и результаты работы. Результирующая оценка по итогам текущего контроля рассчитывается как сумма взвешенных оценок, полученных по итогам выполнения всех заданий.

Фонд оценочных средств сформирован на бумажном и электронном носителях и хранятся на кафедре.

На сайте филиала в свободном доступе для студентов размещен фонд оценочных средств: для подготовки к практическим, семинарским занятиям, выполнению самостоятельной работы, вопросы к зачету, варианты тестовых заданий и др.

В состав фонда оценочных средств включены методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.

6. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Текущий контроль

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение периода теоретического обучения по всем видам аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося в соответствии с утвержденным графиком учебного процесса, а также проведения научно-исследовательской работы, практик.

Типовые контрольные задания и иные оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности представлены в Приложениях 1 – 7.

Промежуточная аттестация

Вопросы для проведения промежуточной аттестации соотносятся соответственно со знаниевыми компонентами, умениями, навыками, характеризующими этапы формирования компетенций в рамках изучаемой дисциплины.

Вопросы для подготовки к экзамену представлены в Приложении 8.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка знаний, умений, навыков, и (или) опыта деятельности, характеризующая этапы формирования компетенций в результате освоения дисциплины проводится в форме текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в течение семестра в ходе аудиторных и внеаудиторных занятий с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке, совершенствованию методики обучения, организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

Контроль за выполнением обучающимися каждого вида работ проводится поэтапно и служит основанием для промежуточной аттестации по дисциплине. Все виды текущего контроля осуществляются в процессе контактной работы преподавателя с обучающимся.

Каждая форма контроля по дисциплине включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков, характеризующие этапы формирования компетенций.

Процедура оценивания знаний, умений и (или) опыта деятельности, обучающихся основывается на следующих принципах:

1. Регулярность и периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Надежность, использование единообразных стандартов и критериев оценивания.
3. Справедливость – разные обучающиеся должны иметь равные возможности.
4. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.

5. Соблюдение последовательности проведения оценки: развитие компетенций идет по возрастанию – поэтапно, и оценочные средства на каждом этапе учитывают это развитие.

6. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков и дальнейшему развитию.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью определения соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине требованиям ФГОС ВО. Промежуточная аттестация проводится после завершения изучения дисциплины в соответствии с рабочей программой. Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности (таблица 4).

Таблица 4

Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства	Методы оценки результатов
1	2	3	4
1. Тест	Средство контроля, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания (Приложение 1 входной контроль), приложение 2 текущий контроль)	Экспертный, электронный
2. Индивидуальные задания	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение излагать и аргументировать собственную точку зрения	Индивидуальные задания (Приложение 3)	Экспертный
3. Собеседование	Средство контроля усвоения учебного материала разделов практики, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися. Позволяет оценивать овладение знаниями, навыками при прохождении практики.	Вопросы для собеседования по темам дисциплины (Приложение 4)	Экспертный
4. Доклад	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Тематика докладов (Приложение 5)	Экспертный
5. Дискуссии	Средство контроля усвоения учебного материала, организованное как учебное занятие в виде дискуссии преподавателя с обучающимися.	Темы дискуссий (Приложение 6)	Экспертный

6. Контрольная работа	Средство, позволяющее оценить уровень знаний студента по усвоению учебного материала дисциплины в выполнении курсовой работы, выполнения расчетно-аналитических заданий, самостоятельной работы в соответствии с утвержденной темой курсовой работы	Вопросы для контрольной работы (Приложение 7)	Экспертный
7. Экзамен	Средство, позволяющее оценить уровень знаний студента по усвоению учебного материала дисциплины в ходе практических, семинарских занятий, выполнения расчетно-аналитических заданий, самостоятельной работы в соответствии с утвержденной программой	Вопросы к экзамену (Приложение 8)	Экспертный

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА
Кафедра экономики и управления

Комплект тестов (тестовых заданий) для входного контроля
уровня подготовки обучающихся

1. Задание

Инструменты формирования и развития культуры международной фирмы включают в себя (укажите не менее двух верных ответов):

- а) система коммуникаций
- б) система фирменной идентификации
- в) ротация руководящих работников
- г) математическая система

2. Задание

Усилия и рабочее время «домашнего» и международного отделов управления человеческими ресурсами распределяются по следующим видам деятельности (укажите не менее двух верных ответов):

- а) планирование персонала
- б) ориентация персонала
- в) применение штрафных санкций
- г) вопросы безопасности

3. Задание

Механизм формирования корпоративной культуры состоит (укажите не менее двух верных ответов):

- а) минисреда и мегасреда
- б) микросреда
- в) метасреда
- г) макросреда

4. Задание

... – это наука, изучающая общечеловеческий характер морали, нравственных требований и норм, позволяющих международному менеджеру, деятельность которого связана с работой в условиях разных стран и континентов, избегать внутринациональных и международных конфликтов.

5. Задание

К преимуществам внутреннего рекрутинга относится:

- а) улучшение морального духа сотрудников
- б) возможность привлечения лучших работников отрасли
- в) экономия затрат на поиск персонала
- г) минимизация адаптационных проблем в зарубежной культурной среде

6. Задание

Назовите подходы к отбору персонала, используемые в МНК (укажите не менее двух верных ответов):

- а) этноцентризм
- б) мегацентризм
- в) полицентризм
- г) геоцентризм

7. Задание

Перечислите «Фирменные» подходы международной компании к формированию культуры и кадровой политики налогообложения (укажите не менее двух верных ответов):

- а) доминирующий стиль штаб-квартиры и перенесение его элементов на филиалы
- б) приспособление к условиям страны пребывания

- в) универсализм
- г) ситуационный подход

8. Задание

Назовите подходы к отбору персонала, используемые в МНК (укажите не менее двух верных ответов):

- а) этноцентризм
- б) мегацентризм
- в) полицентризм
- г) геоцентризм

9. Задание

Классификация культурных аспектов организации по Хофштеде (укажите не менее двух верных ответов):

- а) длина иерархической лестницы
- б) форма организационной структуры
- в) избегание неопределенности
- г) индивидуализм-коллективизм и маскулинизм-феминизм

10. Задание

Назовите факторы, отличающие управление человеческими ресурсами в своей стране от международного управления человеческими ресурсами (укажите не менее двух верных ответов) :

- а) экономические факторы
- б) национальная ориентация
- в) факторы контроля
- г) высокий уровень заработной платы

11. Задание

Критерии для менеджеров базовой страны при заграничных назначениях (укажите не менее двух верных ответов):

- а) технические и управленческие навыки
- б) мотивы и стремление
- в) дипломатические навыки
- г) семейные факторы

12. Задание

К преимуществам внутреннего рекрутинга относится:

- а) улучшение морального духа сотрудников
- б) возможность привлечения лучших работников отрасли
- в) экономия затрат на поиск персонала
- г) минимизация адаптационных проблем в зарубежной культурной среде

13. «Менеджмент как вид деятельности сложился в результате управленческих революций, произошедших в древности». Это точка зрения принадлежит:

- =концепции Р. Ходжетса
- концепции Л. Мамфорда
- концепции П. Друкера
- концепции А.Файоля

14. Вторая революция в области менеджмента связана с именем:

- Александра Македонского
- =Хаммурапи
- Юлия Цезаря
- Аристотеля

15. Файоль полагал, что:

- =чем больше знаний у руководителя, тем больше ответственности должно быть
- чем меньше знаний у руководителя, тем больше ответственности должно быть
- чем больше знаний у руководителя, тем меньше ответственности должно быть
- ответственность несет подчиненный

16. Файоль сформулировал:

- семь функций администрации

три функции администрации
=пять функций администрации
Четыре функции администрации

17. Менеджмент — это:

деятельность по управлению организацией в условиях рынка

=управление, направленное на прибыльность

особая область научных знаний и профессиональной специализации управленцев, составляющих административный штат организации

система научных знаний, составляющих теоретическую базу практики управления

18. Управление – это:

=процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;

особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу

эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя

система научных знаний, составляющих теоретическую базу практики управления

19. Предприниматель по-вашему тоже, что и:

менеджер

начальник отдела в организации

продавец в магазине

=человек, который берет на себя риск по организации собственного дела, внедрению идеи или продукта

20. Определить, что такое объект управления

=человек или группа людей, которыми управляют

аппарат управления

люди, которые занимаются управлением

люди, которые выполняют определенные задачи

Критерии оценки:

0,5 балла выставляется студенту, при условии его правильного ответа не менее чем на 90% тестовых заданий

0,4 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 70 до 89% тестовых заданий

0,3 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 50 до 69% тестовых заданий

0,2 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа менее чем на 50% тестовых заданий

Составитель:
д.э.н., профессор



А.З. РЫСЬМЯТОВ

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

Кафедра экономики и управления

Комплект тестов (тестовых заданий)

по дисциплине «Международный менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса»

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:
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

Тема 5. Международное налоговое планирование

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

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

Критерии оценки:

0,5 балла выставляется студенту, при условии его правильного ответа не менее чем на 90% тестовых заданий

0,4 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 70 до 89% тестовых заданий

0,3 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 50 до 69% тестовых заданий

0,2 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа менее чем на 50% тестовых заданий

Составитель:
д.э.н., профессор

**КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА****Кафедра экономики и управления****Практические занятия в активных и интерактивных формах по дисциплине****Тематика индивидуальных заданий (анализ деловой ситуации)
по дисциплине «Международный менеджмент на предприятиях ресторанным-
гостиничного бизнеса»****Раздел I. ВВЕДЕНИЕ В МЕЖДУНАРОДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ****Тема 1. Понятие международного менеджмента и его особенности
в условиях глобализации**

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

**Раздел II. ОРГАНИЗАЦИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ В
МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ****Тема 2. Организационные структуры МНК**

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.

Тема 3. Стратегическое планирование в МНК

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

Раздел III. УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСАМИ В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ**Тема 4. Особенности финансирования МНК**

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?

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.

Составитель:
д.э.н., профессор



А.З. Рысьмятов

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА
Кафедра экономики и управления

Вопросы для обсуждения (собеседования)
по дисциплине «Международный менеджмент на предприятиях ресторано-гостиничного бизнеса»

Раздел I. ВВЕДЕНИЕ В МЕЖДУНАРОДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
Тема 1. Понятие международного менеджмента и его особенности
в условиях глобализации

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. Нейсбиттом.

Раздел II. ОРГАНИЗАЦИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ В
МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

Тема 2. Организационные структуры МНК

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

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?

Раздел III. УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСАМИ В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

Тема 4. Особенности финансирования МНК

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 внешнеэкономическую деятельность.

Тема 5. Международное налоговое планирование

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?

Раздел IV. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

Тема 6. Управление человеческими ресурсами в МНК

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:

«отлично» / 3 балла - выставляется студенту, если он свободно отвечает на вопросы, показывает глубокое знание темы;

«хорошо» / 2 балла - выставляется студенту, если допускаются отдельные ошибки, но ответ достаточно полный;

«удовлетворительно» / 1,5 балла - выставляется студенту, если он может ответить лишь на некоторые вопросы темы;

«неудовлетворительно» / 1 балл - выставляется студенту, если он не усвоил тему, отсутствует ориентация в материале.

Составитель:
д.э.н., профессор



А.З. Рысьмятов

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

Кафедра экономики и управления

Темы докладов

по дисциплине «Международный менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса»

Раздел I. ВВЕДЕНИЕ В МЕЖДУНАРОДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

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

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.

Раздел II. ОРГАНИЗАЦИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

Тема 2. Организационные структуры МНК

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 МНК

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

Раздел III. УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСАМИ В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

Тема 4. Особенности финансирования МНК

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

Тема 5. Международное налоговое планирование

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.

Раздел IV. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

Тема 6. Управление человеческими ресурсами в МНК

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:

«отлично» / 2 балла - выставляется студенту, если тема раскрыта полностью; выделена ключевая проблема; грамотный стиль изложения; выводы содержат оригинальные суждения;

«хорошо» / 1,5 балла - выставляется студенту, если тема раскрыта не полностью; проблема раскрыта на теоретическом уровне; выводы представлены без решения проблемы;

«удовлетворительно» / 1 балл - выставляется студенту, если тема раскрыта частично; даны определения понятий, но смысл передан не точно; выводы носят теоретический характер;

«неудовлетворительно» / 0,5 балла - выставляется студенту, если тема не раскрыта; определения не даны; выводов нет.

Составитель:
д.э.н., профессор



А.З. Рысьмятов

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

Кафедра экономики и управления

Темы дискуссий

по дисциплине «Международный менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса»

Раздел I. ВВЕДЕНИЕ В МЕЖДУНАРОДНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

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

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?

Раздел II. ОРГАНИЗАЦИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

Тема 2. Организационные структуры МНК

1. Какие формы международной кооперации вам известны?
2. В чем заключается особенность многонациональной компании как формы международного бизнеса?
3. Назовите основные элементы международной банковской группы.
4. В чем заключается сущность МСА?
5. Каковы преимущества и недостатки международной альянсовой сети?

Тема 3. Стратегическое планирование в МНК

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?

Раздел III. УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСАМИ В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

Тема 4. Особенности финансирования МНК

1. В чем заключаются особенности современной валютно-финансовой среды?
2. Что такое валютный риск?
3. Охарактеризуйте опционный контракт.
4. Что понимается под оборотным капиталом компании?
5. Перечислите основные методы хеджирования рисков.

Тема 5. Международное налоговое планирование

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?

Раздел IV. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

Тема 6. Управление человеческими ресурсами в МНК

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.

Составитель:
д.э.н., профессор



А.З. РЫСЬМЯТОВ

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА

Кафедра экономики и управления

**Комплект заданий для выполнения контрольной работы
по дисциплине «Международный менеджмент на предприятиях ресторанно-
гостиничного бизнеса»**

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 технологий.
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.

Указания по выбору варианта контрольной работы и оформлению контрольной работы

Цель выполнения контрольной работы - более глубокое изучение студентами отдельных тем дисциплины в процессе самостоятельной работы над теоретическим материалом.

В соответствии с рабочими учебными планами студенты должны по данной дисциплине написать одну контрольную работу.

Перечень контрольных работ содержит девятнадцать вариантов тем, из которых студент выбирает и выполняет одну контрольную работу в соответствии с таблицей выбора.

Работа может быть выполнена как в рукописном, так и в печатном виде. Текст должен быть написан на одной стороне листа с интервалом между строчками 10 мм (для рукописной работы) или 1,5 интервала и шрифтом 14 (для машинописной работы). Поля: слева страницы - 30 мм, справа - 15 мм, сверху и снизу - 20 мм. Бумага используется формата А4 (210x297 мм).

Общий объем контрольной работы должен составлять не менее 10 страниц машинописного текста, нумерация страниц начинается с титульного листа.

Контрольная работа по структуре должна состоять из введения, содержательной части, заключения, практического задания и списка литературы, которые отражаются в плане работы.

Введение является обязательным и отражает значимость для будущих специалистов в области сравнительного менеджмента, изучения дисциплины в целом, а также актуальность выбранной темы.

Содержательная часть подразделяется на отдельные разделы (не более трех), выделение которых помогает структурировать излагаемый материал.

В тексте работы каждый раздел желательно выделять. Рисунки (схемы, графики) и таблицы должны иметь сквозную нумерацию. Номер и название таблицы обозначается вверху таблицы, номер и название рисунка - внизу. При выполнении работы необходимо привести практические примеры по рассматриваемой проблеме.

В заключении необходимо кратко подвести итог рассмотренным вопросам и сформулировать возможные рекомендации.

В практическом задании необходимо отразить самостоятельное выполнение работы и понимание теоретического материала.

На использованные при выполнении работы литературные источники и периодические издания необходимо делать в тексте работы ссылки, указывая их порядковые номера в списке литературы, который является неотъемлемой частью работы и составляется в алфавитном порядке.

На титульном листе указывается Министерство, университет, факультет, кафедра, название предмета, тема; фамилия, имя, отчество студента, курс, группа; должность, фамилия, имя, отчество преподавателя; город и год выполнения работы.

Выполнение контрольной работы включает два этапа: 1 этап – раскрытие теоретического вопроса; второй этап - практическое задание.

Номер темы выбирается по первой букве фамилии студента на основе представленной таблицы.

Первая буква фамилии студента	№ темы	Первая буква фамилии студента	№ темы
А, П	1	З, Ц	8
Б, Р	2	И, Ч	9
В, С	3	К, Ш	10
Г, Т	4	Л, Щ	11
Д, У	5	М, Э	12
Е, Ф	6	Н, Ю	13
Ж, Х	7	О, Я	14

Второй этап для всех вариантов одинаковый: Дайте оценку международной компании по всем рассматриваемым в дисциплине темам (любая международная компания, без повторов в рамках группы).

Критерии оценки:

«отлично» / **2 балла** - выставляется студенту, если правильные ответы даны на 100% -90% поставленных вопросов;

«хорошо» / **1,5 балла** - выставляется студенту, если правильные ответы даны на 89% - 70% поставленных вопросов;

«удовлетворительно» / **1 балл** - выставляется студенту, если правильные ответы даны на 69% - 50% поставленных вопросов;

«неудовлетворительно» / **0,5 балла** - выставляется студенту, если правильные ответы даны на 49% поставленных вопросов.

Составитель:
д.э.н., профессор



А.З. Рысьмятов

КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА
Кафедра экономики и управления
Вопросы для подготовки к экзамену

Номер вопроса	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
71.	Хеджирование валютного риска

Пример экзаменационного билета по дисциплине «Международный менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса» представлен в Приложении А к рабочей программе дисциплины.

Практические задания к экзамену

1. Опишите в терминах сложности, подвижности и неопределенности среду, в которой функционируют известная вам организация (например, университет).
2. Покажите разницу между деловым и фоновым окружением организации.

3. Представьте свое видение организации будущего и обоснуйте его.
4. Российской компании необходимо заключить договор о поставке продукции японской фирмы. Какие требования должны быть соблюдены, чтобы договор был подписан?
5. Какие мероприятия должна осуществить организация, желающая постоянно быть востребованной на рынке товаров и услуг, в условиях изменяющейся внешней среды?
6. Составьте идеальную модель общения (с любым собеседником). Определите последовательность следующих действий:
 - построение контакта и налаживание отношений доверия;
 - привлечение внимания;
 - аргументация.
7. Перечислите особенности восприятия устной информации.
8. Почему возникают слухи и дезинформация?
9. Определите и дайте описание структур коммуникации в вашем коллективе.
10. Составьте рассказ на тему «Коммуникации в менеджменте», находясь в роли: а) сказочника; б) бизнесмена; в) писателя-фантаста; г) рабочего; д) научного сотрудника.
11. Приведите пример из своего жизненного опыта, когда вы наблюдали принятие руководителем решения по одной из известных вам моделей.
12. «Принятие важного решения в организации подобно бросанию камня в середину пруда». Что означает эта фраза с управленческой точки зрения?
13. Смоделируйте процесс коллективного принятия решений, используя технику «мозговой атаки» и метода Дельфы.

Пример 1. Вторая по величине среди корейских компаний автомобильная фирма «Хёндай», используя агрессивную стратегию, стремится устойчиво закрепиться на американском рынке, сделав марку «Хёндай» популярной на этом рынке. По мнению председателя компании, создавшего ее после корейской войны, следует как можно меньше полагаться на иностранцев и пытаться все сделать самостоятельно. Во второй половине 80-х гг. продажа автомобилей фирмы «Хёндай» марки «Эксел» в США была образцом самого успешного проникновения на американский рынок. «Хёндай» также продает на американском рынке персональные компьютеры через американскую компанию, тем не менее, на них стоит клеймо «изготовлено фирмой “Хёндай”». Объясните с позиции стратегического управления поведение фирмы «Хёндай» и определите тип ее развития.
14. Пример 2. Один из мировых лидеров в области изготовления электронного оборудования для записи и воспроизводства звука и изображения японская фирма «Сони» приобрела известную американскую компанию «Коламбия Пикчерс», заплатив за нее несколько миллионов долларов. Вслед за ней такое же приобретение сделала фирма «Мицусита», выпускающая аналогичную с фирмой «Сони» продукцию под названием «Националь Панасоник». Объясните с позиции стратегического управления такое поведение японских фирм и определите тип стратегии их развития.
15. Пример 3. Международная сеть ресторанов быстрого обслуживания «Макдональдс» одной из устойчивых черт развития имеет жесткую специализацию. В состав сети «Макдональдс» входят только рестораны. Намереваясь прийти в Россию, фирма также рассчитывала открыть только сеть ресторанов. Однако она изменила традиции и провела диверсификацию своей деятельности. Сначала был построен завод по производству сыра, гамбургеров, булочек и других традиционных компонентов меню ресторанов «Макдональдс». Позже фирма начала строительство офисного здания, эксплуатация которого стала одним из направлений бизнеса. Объясните с позиции стратегического управления такое поведение фирмы «Макдональдс» в России и определите тип стратегии развития.
16. Определите, какой тип стратегии реализует фирма, описанная в каждом из примеров.
17. Составьте баланс своих денежных доходов и расходов.
18. Проиллюстрируйте нормативный метод планирования на примере приготовления обеда.

19. Узнайте в нескольких банках условия размещения вкладов,= покупки облигаций, акций и попытайтесь сформировать личный инвестиционный план.
20. Почему возникла необходимость перехода к стратегическому планированию, чем стратегический план отличается от традиционного?
21. Изучите процесс тактического планирования в учебном заведении и виды планов, в которых он реализуется.
22. Устройте в группе конкурс на составление лучшего бизнесплана.
23. Составьте альтернативный сценарий на 2009—2014 гг. для созданного вами предприятия. Например:
 - 1) возможность нового энергетического кризиса минимальна;
 - 2) существует большая возможность повышения цен на энергоносители;
 - 3) будут приниматься более жесткие меры к предприятиям, загрязняющим окружающую среду;
 - 4) «страны третьего мира» будут оказывать более сильное влияние и теснить высокоразвитые страны с рынка новейших технологий.
24. Разработайте схему организационной структуры вуза, в котором вы учитесь.
25. Сформулируйте основные требования к современным организационным структурам и к организациям в целом.
26. Сравните бюрократические и адаптивные организационные структуры.
27. Назовите случаи возможного и невозможного делегирования.
28. Какие организации и структуры управления различными предприятиями соответствуют современному уровню развития производительных сил?
29. Какие конкретные действия должен предпринять менеджер, чтобы усилить мотивацию к труду, используя позитивные и негативные психологические проявления работников: великие цели, нравственные идеалы, высокую мораль, положительные традиции, стремление к совершенству, гнев, жадность, страх, корысть, старание, настойчивость в работе, добросовестность, целеустремленность.
30. Как вы распределите дополнительный доход, полученный в результате роста производительности труда производственной бригады при условии, что каждый 1% роста производительности труда дает возможность роста заработной платы на 0,5%. Дополнительный доход равен 100%. Необходимо распределить его между уборщицей, подсобным рабочим, основными рабочими, имеющими одинаковые разряды, руководством фирмы.
31. Назовите по пять наиболее важных, по вашему мнению, мотиваторов к деятельности для следующих лиц: вас лично, квалифицированного рабочего, служащего в конторе, юриста-профессионала, неквалифицированного работника (дворника).
32. СИТУАЦИОННАЯ ЗАДАЧА «КОНТРОЛЬ В КОРПОРАЦИИ «ДЖЕНЕРАЛ ЭЛЕКТРИК КРЕДИТ»»

Корпорация «Дженерал Электрик Кредит» (ДЭК) — это неконсолидированное дочернее предприятие, полностью принадлежащее «Дженерал Электрик». Компания имеет в США более 100 офисов, 6 700 служащих. Это вторая по величине в мире кредитная компания, связанная с 22 различными видами экономической деятельности. Эти 22 вида деятельности объединены в пять основных 86 отделений, осуществляющих централизованно некоторые виды деятельности, такие как анализ, бухгалтерский учет, налогообложение и планирование бизнеса. ДЭК имеет несколько отделений, осуществляющих поиск и разработку финансовых возможностей. Компания участвует в финансировании множества предприятий — от учреждений систем кредитования отношений «клиника—пациент» до нефтяной разведки и бурения скважин. Сама сущность кредитного бизнеса и децентрализованная структура ДЭК делают проблематичным управление корпорацией. Однако Джеймс Р.Банд, вице-президент и главный бухгалтер-аналитик фирмы, отмечает, что у компании есть три вида рычагов управления. На верхнем уровне ДЭК использует те же экономические рычаги, что и большинство крупных компаний: финансовые системы, внутренние и внешние проверки. Второй тип рычагов управления — это анализ всех сделок. Так, для самой обычной сделки

может понадобиться два или три уровня анализа, а действительно крупная сделка рассматривается руководством отделения компании или, в некоторых случаях, — советом директоров. Третий вид органов контроля применяется на самых нижних уровнях организации. Система контроля включает отчеты о доходах и потерях на уровне отделений с использованием детализированных бюджетных матриц и процедур отчетности.

Вопросы

1. Обсудите степень применимости и простоты трехуровневой системы контроля.
2. Необходим ли контроль в данной ситуации?
3. Обеспечивает ли трехуровневая система контроля базу для оперативного и стратегического контроллинга?
4. Как решаются вопросы координации деятельности децентрализованных подразделений ДЭК?
32. Назовите 10 обстоятельств, которые могут привести к необъективности контроля.
33. Перечислите основные этапы организации внутреннего контроля успеваемости студенческой группы.
34. Какова роль контроля в совершенствовании бизнеса?
35. Какие этапы и элементы контроля, по вашему мнению, имеют особое значение для обеспечения высокого конечного хозяйственного результата работы любой фирмы?

36. Ситуационная задача «ТИП ВЛАСТИ У.Х.ГЕЙТСА»

Уильям Х.Гейтс, возможно, являлся одним из самых влиятельных людей в компьютерной отрасли. В 1980 г. в его компанию «Майкрософт» обратилась корпорация «IBM» относительно разработки операционной системы для ее нового персонального 104 компьютера. Стратегия установления новых стандартов, что в дальнейшем гарантирует долю на мировом рынке, сделала «Майкрософт» крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения в США, а Гейтса — миллиардером. Согласно журналу «Уолл стрит Джорнел», эта стратегия основывалась исключительно на силе воли господина У.Х.Гейтса, а также его умении убеждать, уговаривать, а иногда и припугивать самых крупных клиентов. Легенду о «тактике сильной руки», применяемой У.Х.Гейтсом, знают все. В 1985 г., когда Джон Скалли из «Эппл» разрабатывал язык «Мак Бейсик» для своего персонального компьютера «Макинтош», У.Х.Гейтс пригрозил остановить действие купленной «Эппл» лицензии на использование программ, которое «Майкрософт» разработал для «Эппл», если Д.Скалли не закроет проект «Мак Бейсик». Учитывая, что дела с линией «Макинтош» тогда обстояли плохо, а необходимые для оплаты многих счетов средства поступали только от линий «Эппл», Скалли ничего не оставалось делать, как согласиться.

Многие клиенты и конкуренты уважают У.Х.Гейтса и восхищаются им. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным.

Вопросы

1. Можно ли считать У.Х.Гейтса и его сына Б.Гейтса влиятельными людьми? Обладают ли они властью?
2. Какой тип власти использовал У.Х.Гейтс?
3. Использовал ли Уильям Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение работников в процесс принятия решений?

Критерии оценки:

Шкала оценки	Оценка	Критерий выставления оценки
четырехбалльная	отлично	Студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает теорию с практикой. Студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами, заданиями и другими видами применения знаний,

		показывает знания законодательного и нормативного материала, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ, обнаруживает умение самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок
	хорошо	Студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми навыками при выполнении практических заданий
	удовлетворительно	Студент усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий
	неудовлетворительно	Студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические работы.

Составитель:
д.э.н., профессор



А.З. Рысьмятов

Образец оформления экзаменационного билета
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

Кафедра экономики и управления

Направление подготовки: 38.03.02
«Менеджмент»
Направленность (профиль) программы
«Менеджмент на предприятиях ресторанно-
гостиничного бизнеса»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № ____
по дисциплине «Международный менеджмент на предприятиях ресторанно-
гостиничного бизнеса»

1.	Предмет, цели и задачи дисциплины, ее межпредметные связи
2.	Система оплаты труда в международных компаниях
3.	Задание

Преподаватель, д.э.н, профессор

А.З. Рысьмятов

(подпись)

Зав.кафедрой, к.э.н., доцент

И.В. Балашова

(подпись)

Утверждено на заседании КЭУ протокол от _____ № _____

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ (АКТУАЛИЗАЦИИ)

1. Фонд оценочных средств с внесенными дополнениями и изменениями рекомендована к утверждению на заседании кафедры экономики и управления протокол № 7 от 27.02.2020 г.

Заведующий кафедрой *И.В. Балашова* И.В. Балашова

2. Оценочные материалы по учебной дисциплине с внесенными дополнениями и изменениями рекомендованы к утверждению на заседании кафедры корпоративного и государственного управления, протокол №7/1 от 10.03.2023 г.

Заведующий кафедрой *И.В. Балашова* И.В. Балашова

3. Оценочные материалы по учебной дисциплине с внесенными дополнениями и изменениями рекомендованы к утверждению на заседании кафедры корпоративного и государственного управления, протокол № 9 от 07.03.2024 г.

Зав. кафедрой *И.В. Балашова* И.В. Балашова