

Некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования
"Невинномысский институт экономики, управления и права"

(НЧОУ ВО "НИЭУП")

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе



И.П. Мистюкова

27 марта 2024 г.

**Методы сравнительного менеджмента в практике
управления предприятием**
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Кафедра экономики и управления	
Учебный план	МЗ_20011 38.03.02-zfo.plx 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ Наименование ОПОП (направленность (профиль) программы): Управление предприятием	
Квалификация	бакалавр	
Форма обучения	заочная	
Общая трудоемкость	6 ЗЕТ	
Часов по учебному плану	216	Виды контроля на курсах:
в том числе:		экзамены 5
аудиторные занятия	24,2	
самостоятельная работа	183	
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)		
часов на контроль	8,8	

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	5		Итого	
	уп	рп		
Лекции	12	12	12	12
Практические	12	12	12	12
Контактная работа при промежуточной аттестации	0,2	0,2	0,2	0,2
В том числе инт.	2	2	2	2
В том числе в форме практ.подготовки	2	2	2	2
Итого ауд.	24,2	24,2	24,2	24,2
Контактная работа	24,2	24,2	24,2	24,2
Сам. работа	183	183	183	183
Часы на контроль	8,8	8,8	8,8	8,8
Итого	216	216	216	216

Программу составил(и):

канд. экон. наук, доцент, Манчук Елена Павловна

Рецензент(ы):

Герасименко Татьяна Ивановна, ведущий бухгалтер группы по учету и отчетности филиала «Невинномысская ГРЭС» ПАО «ЭЛС-Энерго».

Рабочая программа дисциплины

Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 г. № 7)

составлена на основании учебного плана:

38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Наименование ОПОП (направленность (профиль) программы): Управление предприятием
утвержденного учёным советом вуза от 27.03.2024 протокол № 8.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Кафедра экономики и управления

Протокол от 22.03.2024 г. № 8

Зав. кафедрой Мазур Олег Анатольевич

Согласовано с представителями работодателей на заседании МК, протокол № 3 от 25 марта 2024 г.

Председатель МК  И.П. Мистюкова

25 марта 2024 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Воспитательная цель - создать условия для воспитания положительного интереса к изучаемой дисциплине «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием» .
1.2	Целью учебной дисциплины «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием» является формирование у обучающихся комплекса знаний, умений, владений навыками межкультурной компетентности, изучения национальных моделей менеджмента как залога эффективной управленческой деятельности посредством компетентностного подхода.
1.3	Задачи дисциплины: научить владению различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде; изучить особенности кросс-культурного анализа в менеджменте;изучить модели деловых культур и менеджмента в Европе, Азии, Америке.
1.4	
1.5	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.ДВ.04
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
2.1.2	Преддипломная практика
2.1.3	Элементы международного менеджмента в системе развития предприятия
2.1.4	Технологическая практика
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
2.2.2	Преддипломная практика
2.2.3	Элементы международного менеджмента в системе развития предприятия

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ
ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
:

<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современные технологии управления персоналом, концепции построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, включая нематериальные виды и формы мотивации; - основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, этики делового общения; - закономерности зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов любого уровня в трудовом коллективе; - методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций при проектировании организационных коммуникаций <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством, моделировать поведение персонала; - четко определять критерии и уровни удовлетворенности персонала предприятия; - обеспечивать единоначалие и коллегиальность в обсуждении и решении вопросов, материальных и моральных стимулов повышения эффективности производства, применение принципа материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за индивидуальные результаты работы, а также всего коллектива; - развивать творческую инициативу работников в межкультурной среде, координируя их деятельность в рамках структурных подразделений; - анализировать предложения и принимать обоснованные решения по оплате труда подчиненных с учетом их личного вклада в общие результаты работы с целью избегания конфликтных ситуаций в коллективе; - согласовывать мероприятия адаптации и стажировки персонала с возможностями технологического процесса, внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру, воспитания персонала в соответствии с корпоративными ценностями предприятия <p>Владеть:</p> <p>методами управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками определения и анализа внутренних коммуникаций персонала, методами решения кадровых проблем и трудовых конфликтов; - навыками управления дисциплиной труда, применения к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания при разрешении конфликтных ситуаций; - навыками организации и проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных корпоративных мероприятий в соответствии с социальной политикой в отношении персонала для поддержания межличностных коммуникаций

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Классификация и характеристика культур. Мотивация и коммуникация в сравнительном менеджменте						
1.1	Тема 2.1 Кросс-культурный анализ в менеджменте. /Лек/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
1.2	Тема 2.1 Кросс-культурный анализ в менеджменте. /Ср/	5	16	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.3	Тема 2.2 Формирование национальной культуры и стиля управления. Формирование организационной и управленческой структуры организаций /Лек/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
1.4	Тема 2.2 Формирование национальной культуры и стиля управления. Формирование организационной и управленческой структуры организаций /Пр/	5	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2

1.5	Тема 2.2 Формирование национальной культуры и стиля управления. Формирование организационной и управленческой структуры организаций /Ср/	5	16	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.6	Тема 2.3 Корпоративная культура организации и деловая этика. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в межкультурной среде. /Лек/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
1.7	Тема 2.3 Корпоративная культура организации и деловая этика. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в межкультурной среде. /Пр/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.8	Тема 2.3 Корпоративная культура организации и деловая этика. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в межкультурной среде. /Ср/	5	16	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.9	Тема 2.4 Конвергенция и дивергенция в контексте сравнительного менеджмента. Проблемы и перспективы сравнительного менеджмента. /Лек/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
1.10	Тема 2.4 Конвергенция и дивергенция в контексте сравнительного менеджмента. Проблемы и перспективы сравнительного менеджмента. /Пр/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.11	Тема 2.4 Конвергенция и дивергенция в контексте сравнительного менеджмента. Проблемы и перспективы сравнительного менеджмента. /Ср/	5	16	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
	Раздел 2. Теоретические основы курса «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием»						
2.1	Тема 1.1 Задачи и предмет, цель изучения курса «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием» в системе подготовки бакалавра. /Лек/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
2.2	Тема 1.1 Задачи и предмет, цель изучения курса «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием» в системе подготовки бакалавра. /Пр/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.3	Тема 1.1 Задачи и предмет, цель изучения курса «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием» в системе подготовки бакалавра. /Ср/	5	16	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.4	Тема 1.2 Эволюция сравнительного менеджмента. История возникновения сравнительного менеджмента /Лек/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1

2.5	Тема 1.2 Эволюция сравнительного менеджмента. История возникновения сравнительного менеджмента /Пр/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.6	Тема 1.2 Эволюция сравнительного менеджмента. История возникновения сравнительного менеджмента /Ср/	5	16	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.7	Тема 1.3 Подходы к изучению сравнительного менеджмента. Этапы в развитии сравнительного менеджмента. /Лек/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
2.8	Тема 1.3 Подходы к изучению сравнительного менеджмента. Этапы в развитии сравнительного менеджмента. /Пр/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.9	Тема 1.3 Подходы к изучению сравнительного менеджмента. Этапы в развитии сравнительного менеджмента. /Ср/	5	16	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.10	Тема 1.4 Используемые методы исследования в сравнительном менеджменте. /Лек/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
2.11	Тема 1.4 Используемые методы исследования в сравнительном менеджменте. /Пр/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	1	Приложение 2
2.12	Тема 1.4 Используемые методы исследования в сравнительном менеджменте. /Ср/	5	16	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
	Раздел 3. Модели деловых культур и менеджмента в Европе, Азии, Америке						
3.1	Тема 3.1 Менеджмент США. Европейская модель менеджмента /Лек/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
3.2	Тема 3.1 Менеджмент США. Европейская модель менеджмента /Пр/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	1	Приложение 2
3.3	Тема 3.1 Менеджмент США. Европейская модель менеджмента /Ср/	5	14	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.4	Тема 3.2. Немецкая модель менеджмента. Французская модель менеджмента. /Лек/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1

3.5	Тема 3.2. Немецкая модель менеджмента. Французская модель менеджмента. /Пр/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.6	Тема 3.2. Немецкая модель менеджмента. Французская модель менеджмента. /Ср/	5	14	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.7	Тема 3.3 Шведская модель менеджмента. /Лек/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
3.8	Тема 3.3 Шведская модель менеджмента. /Пр/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.9	Тема 3.3 Шведская модель менеджмента. /Ср/	5	12	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.10	Тема 3.4 Японская модель менеджмента. Менеджмент Кореи. Китайский менеджмент /Лек/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
3.11	Тема 3.4 Японская модель менеджмента. Менеджмент Кореи. Китайский менеджмент /Пр/	5	1	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.12	Тема 3.4 Японская модель менеджмента. Менеджмент Кореи. Китайский менеджмент /Ср/	5	15	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.13	/КаттЗ/	5	0,2	ПК-2	Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
3.14	Экзамен /Экзамен/	5	8,8	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде
2. Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием и кросс-культурный менеджмент.
3. Влияние культуры на национальные модели менеджмента.
4. Подход Д.Рокича к изучению феномена культуры.
5. Теория внутреннего содержания личности.
6. Особенности низкоконтекстных культур.
7. Специфика высококонтекстных культур.
8. Классификация культур по Р.Льюису.
9. Классификация деловых культур по типу обработки информации.
10. Этапы исследований Г.Хофстеде, их результаты.
11. Измерение культуры Ф.Тромпенаарсом.
12. Понятие «кластер». Кластеризация культур.

13. Факторы, определяющие национальные различия в стиле руководства.
14. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте.
15. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе.
16. Практика стимулирования труда в различных странах.
17. Коммуникация в системе сравнительного менеджмента.
18. Межкультурная коммуникация.
19. Способы преодоления языковых барьеров в сравнительном менеджменте.
20. Роль невербальной коммуникации в деятельности МНК.
21. Способы управления кросс-культурной коммуникацией.
22. Улучшение системы обратных связей в МНК.
23. Модель американского менеджмента, ее специфика.
24. Возможности использования некоторых особенностей американской модели менеджмента в других странах.
25. Модель европейского менеджмента.
26. Критика концепции евроменеджмента.
27. Профиль евроменеджера.
28. Немецкая модель менеджмента, ее специфика.
29. Сопоставление немецкой модели менеджмента с другими европейскими моделями менеджмента.
30. Французская модель менеджмента.
31. Стиль лидерства во французском менеджменте.
32. Модель менеджмента в Великобритании, ее особенности.
33. Российская модель менеджмента.
34. Шведская модель менеджмента.
35. Шведская модель менеджмента и международная практика.
36. Японская модель менеджмента, ее характерные черты.
37. Управление в зарубежных подразделениях японских МНК, столкновение национальных деловых культур.
38. Специфика корейской модели менеджмента.
39. Особенности китайской модели менеджмента.
40. Значение сравнительного менеджмента для развития мировой экономики
41. Функции организационной культуры их характеристика.
42. Классификация организационных культур.
43. Влияние культуры на организационную эффективность.
44. Основные модели организационной культуры.
45. Кластеризация стран по организационной культуре.
46. Национальное в организационной культуре.
47. Организационная культура и менталитет
48. Коммуникационное поведение в сравнительном менеджменте.
49. Методы преодоления кросс-культурного шока.
50. Построение эффективного менеджмента.

5.2. Темы письменных работ

не предусмотрена рабочим учебным планом.

5.3. Фонд оценочных средств

Оценочные материалы по дисциплине «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием» находятся в приложении 2.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Перечень видов оценочных средств по дисциплине «Методы сравнительного менеджмента в практике управления предприятием» находятся в приложении 2.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Кёппль, О. И.	Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие	Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018
Л1.2	Запорожец, Д. В., Назаренко, А. В., Кенина, Д. С., Звягинцева, О. С., Бабкина, О. Н., Исаенко, А. П.	Кросс-культурный менеджмент: учебное пособие	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
--	---------------------	----------	-------------------

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Найджел, Дж., Ерёмин, Б. Л.	Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 521500 «менеджмент» и специальностям 350400 «связи с общественностью», 350700 «реклама»	Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017
Л2.2	Голоусова, Е. С.	Кросс-культурный менеджмент = Cross-cultural management: учебное пособие	Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2017

6.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

Э1	Министерство экономического развития Российской Федерации
Э2	Федеральный образовательный портал ЭСМ – ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ
Э3	Министерство экономического развития Ставропольского края
Э4	интернет ресурс по экономике, менеджменту и финансам
Э5	Научная электронная библиотека

6.3.1 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

6.3.1.1	Используемое программное обеспечение:
6.3.1.2	Подписка Azure Dev Tools for Teaching (Подписка на программное обеспечение «Azure Dev Tools for Teaching», OrderNumber: IM47068, идентификатор подписки: 40c01aa0-c834-4329-9874-c4f92210c300, Customer №: 0005553788);
6.3.1.3	Microsoft Office 2007 (Договор на поставку программного обеспечения от 08.08.2007 № Ру/ПО924-2007)
6.3.1.4	Stadia 8.0 (Лицензионное соглашение от 20.08.2012);
6.3.1.5	IBM SPSS Statistics 21 (Лицензионный договор от 04.12.2012 № 20121204-2);

6.3.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.3.2.1	Министерство экономического развития Российской Федерации - economy.gov.ru (свободный доступ);
6.3.2.2	Федеральный образовательный портал ЭСМ – ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ - ecsocman.hse.ru (свободный доступ);
6.3.2.3	Министерство экономического развития Ставропольского края - stavinvest.ru (свободный доступ);
6.3.2.4	Economicus.Ru – интернет ресурс по экономике, менеджменту и финансам - economicus.ru (свободный доступ);
6.3.2.5	«Научная электронная библиотека» (elibrary.ru) (договор от 03.12.2014 № 2743-12/2014К).
6.3.2.6	Справочно-правовая система «Гарант»;
6.3.2.7	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс-СК»;

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

7.1	«Лаборатория психофизиологии и общепсихологического практикума, аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной и итоговой аттестации»
7.2	Стол преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), стол раскладной ученический, набор демонстрационного оборудования (модели мозга, препараты мозга в растворе), комплект технических средств обучения (ноутбук с доступом к информационно-коммуникационной сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде организации, телевизионная система, музыкальная система, фотоаппараты), шкафы офисные для учебно-методических материалов, научной и монографической литературы, сейф, учебно-наглядные пособия (информационные стенды), лингафонное оборудование, устройство психофизиологического тестирования «УПФТ-1/30 «Психофизиолог»
7.3	«Лаборатория вычислительных машин и сетей. Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)» Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), колонки для воспроизведения звука (2 шт.), наушники (4 шт.), системный блок (10 шт.), монитор (10 шт.), клавиатура (10 шт.), компьютерная мышь (10 шт.), принтер, сетевой маршрутизатор. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
7.4	«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации» Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), стеллаж сборный, полка навесная, информационные стенды, портреты выдающихся ученых, комплект технических средств обучения (проектор, экран, ноутбук с доступом к информационно-коммуникационной сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде организации, колонки для воспроизведения звука)

7.5	«Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования»
7.6	Сетевое оборудование, сервер, набор инструментов для профилактического обслуживания учебного оборудования, комплектующие для компьютерной и офисной техники
7.7	«Помещение для самостоятельной работы» Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), системный блок (10 шт.), монитор (10 шт.), клавиатура (10 шт.), компьютерная мышь (10 шт.), сетевой маршрутизатор, звуковые колонки (1 шт.), информационный стенд, принтер. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
7.8	«Помещение для самостоятельной работы» Комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), системные блоки, мониторы, клавиатуры, компьютерные мыши. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
7.9	

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические материалы по дисциплине «Мировая экономика и международные экономические отношения» находится в приложении 3.

Лекция

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на выполнение самостоятельной работы.

В ходе лекций студентам рекомендуется:

- вести конспектирование учебного материала;
 - обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению;
 - задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.
- Желательно в рабочих конспектах оставлять поля, на которых во внеаудиторное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющей материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Для успешного овладения курсом необходимо посещать все лекции, так как тематический материал взаимосвязан между собой. В случаях пропуска занятия студенту необходимо самостоятельно изучить материал и ответить на вопросы по пропущенной теме во время индивидуальных консультаций.

Практические занятия

Практические занятия – это активная форма учебного процесса. При подготовке к практическим занятиям студенту необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, учесть рекомендации преподавателя. Часть тем носит практический характер. Темы теоретического содержания выносятся на практические занятия, предполагают дискуссионный характер обсуждения.

Самостоятельная работа (изучение теоретического курса)

Важной частью самостоятельной работы является чтение учебной и научной литературы. Основная функция учебников – ориентировать студента в системе знаний, умений и навыков, которые должны быть усвоены по данной дисциплине будущим бакалавром.

В качестве процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, обучающихся по очной и заочной форме обучения по дисциплине «Управление проектами» является экзамен, который проводится в форме устного ответа.

Подготовка к зачету предполагает:

- изучение рекомендуемой литературы;
- конспектов лекций;
- ответы на контрольные вопросы к изучаемым темам.

Показатели и шкала оценивания (зачет)

Оценка «Отлично» выставляется, если студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

Оценка «Хорошо» выставляется, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

Оценка «Удовлетворительно» выставляется, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Оценка «Неудовлетворительно» выставляется, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях, и предусмотрены в оценочных материалах по дисциплине «Мировая экономика и международные экономические отношения»

СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ИНВАЛИДАМ И ЛИЦАМ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

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

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- приказа Министерства науки и высшего образования России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащении образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

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

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

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

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;
- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.
- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

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

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

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