

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра управления и предпринимательства

«Утверждаю»

Зав. кафедрой

 О.Б.Репкина

«10» июля 2020

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.В.08 Международный менеджмент

наименование дисциплины / практики

38.03.01 Экономика

шифр и наименование направления подготовки

Мировая экономика

наименование профиля подготовки

Москва 2020

Составитель / составители: проф. Аллахвердиева Л.М.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании

кафедры управления и предпринимательства

протокол № 17 от «10» июля 2020 г.

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень оценочных средств
3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

1. Паспорт фонда оценочных средств

по дисциплине «Международный менеджмент»

Таблица 1.

| № п/п | Контролируемые разделы (темы), дисциплины ¹ | Коды компетенций | Оценочные средства - наименование | |
|-------|--|----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| | | | текущий контроль | промежуточная аттестация |
| 1 | Тема 1. Предмет, цели и задачи курса «Международный менеджмент». | ОПК-4 ПК-33 ПК-35 ПК-36 | опрос реферат | Вопросы к экзамену |
| 2. | Тема 2. Профессиональные качества менеджера международного класса. | ОПК-4 ПК-33 ПК-35 ПК-36 | опрос, реферат | Вопросы к экзамену |
| | Тема 3. Анализ внешней среды международного бизнеса и управление рисками ведения международных деловых операций. | ОПК-4 ПК-33 ПК-35 ПК-36 | опрос, реферат | Вопросы к экзамену |
| | Тема 4. Международная и национальная конкурентоспособность. | ОПК-4 ПК-33 ПК-35 ПК-36 | опрос, реферат | Вопросы к экзамену |
| | Тема 5. Концепция деловой культуры в международном менеджменте. | ОПК-4 ПК-33 ПК-35 ПК-36 | опрос | Вопросы к экзамену |
| | Тема 6. Характеристика менеджмента и стилей лидерства в различных странах. | ОПК-4 ПК-33 ПК-35 ПК-36 | опрос | Вопросы к экзамену |
| | Тема 7. Особенности управления транснациональными корпорациями, международными стратегическими альянсами, совместными предприятиями. | ОПК-4 ПК-33 ПК-35 ПК-36 | выполнение кейса | Вопросы к экзамену |
| | Тема 8. Многообразие моделей менеджмента и критерии их группировки. Характеристика основных национальных моделей менеджмента. | ОПК-4 ПК-33 ПК-35 ПК-36 | деловая игра | Вопросы к экзамену |

¹ Наименование раздела (темы) берется из рабочей программы дисциплины.

| | | | | |
|--|--|----------------------------------|------------|--------------------|
| | Тема 9. Стратегический менеджмент в международном бизнесе. | ОПК-4 ПК-33 ПК-35 ПК-36 | коллоквиум | Вопросы к экзамену |
| | Тема 10. Российская система менеджмента и национальная деловая культура в международном контексте. | ОПК-4 ПК-33 ПК-35 ПК-36 | коллоквиум | Вопросы к экзамену |

Таблица 2.

Перечень компетенций:

| Код компетенции | Содержание компетенции |
|------------------------|---|
| ОПК-4 | способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность |
| ПК-33 | способность использовать практические навыки расчета основных валютно-финансовых и экономических показателей развития стран мира и международных компаний |
| ПК-35 | способность на основе аналитических данных прогнозировать возможные тенденции развития мировых рынков |
| ПК-36 | способностью анализировать деятельность предприятия с целью поиска наиболее эффективных направлений развития внешнеэкономических связей |

1. Перечень оценочных средств²

Таблица 3.

| № | Наименование оценочного средства | Характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|---|----------------------------------|---|---|
| 1 | Опрос | Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде ответов обучающихся на задаваемые им вопросы. | Вопросы по темам/разделам дисциплины |
| 2 | Деловая/ролевая игра | Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. | Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре |
| 3 | Кейс-задача | Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. | Задания для решения кейс-задачи |
| 4 | Коллоквиум | Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися. | Вопросы по темам/разделам дисциплины |
| 5 | Реферат | Средство, позволяющее оценить способность обучающегося исследовать поставленную научную проблему на основе изучения рекомендуемой литературы (монографий, научных статей, архивных материалов и других источников), делать научно-практические выводы по определенному разделу (теме) учебной дисциплины и излагать свои мысли на бумаге. Реферат имеет самостоятельное научно-прикладное значение и является одной из форм рубежного или итогового контроля знаний. Высокой оценки заслуживает тот реферат, в котором изложение материала носит проблемно-полемиический характер, показывает различные точки зрения на освещаемую проблему, отражает собственные взгляды и комментарии автора, что демонстрирует глубокие знания исследуемой проблемы. | Тематика рефератов |

² Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

2. Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения на различных этапах формирования компетенций

Таблица 4.

| Код компетенции | Уровень освоения компетенции | Показатели достижения компетенции | Критерии оценивания результатов обучения |
|-----------------|---|--|---|
| | | Знает | |
| ОПК-4 | Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно» | 3-1 Не знает: <ul style="list-style-type: none"> • способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений | Не знает, либо не имеет четкого представления о содержании изучаемой дисциплины, допускает грубые ошибки при использовании основной терминологии. Не понимает сущности социальной значимости организационно-управленческих решений. |
| | Базовый уровень Оценка «удовлетворительно» | 3-1 <ul style="list-style-type: none"> • способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений. | Знает основное содержание теории международного менеджмента. Знает основную терминологию, имеет поверхностное представление о социальной значимости организационно-управленческих решений. |
| | Средний уровень Оценка «хорошо» | 3-1 <ul style="list-style-type: none"> • способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений. | Хорошо знает основное содержание понятий международного менеджмента, в целом способен находить организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений. |
| | Высокий уровень Оценка «отлично» | 3-1 <ul style="list-style-type: none"> • способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений. | Демонстрирует глубокое понимание специфики теории международного менеджмента. Способен находить организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.. |
| ПК-33 | Недостаточный уровень Оценка | 3-2 Не знает: <ul style="list-style-type: none"> • умение организовать и поддерживать | Не знает, либо не имеет четкого представления о содержании изучаемой дисциплины, о сущности международного |

| | | | |
|-------|---|--|---|
| | «неудовлетворительно» | связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления) | менеджмента, основных теоретических его положениях менеджмента, не знает понятийного аппарата изучаемой дисциплины. |
| | Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»» | 3-2 <ul style="list-style-type: none"> • умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления). | Знает основное содержание изучаемой дисциплины, основных теоретических положениях международного менеджмента, но допускает ошибки при рассмотрении проблем связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации. |
| | Средний уровень Оценка «хорошо» | 3-2 <ul style="list-style-type: none"> • умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления). | Хорошо знает содержание изучаемой дисциплины, имеет достаточно полное представление об основных проблемах связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации. |
| | Высокий уровень Оценка «отлично» | 3-2 <ul style="list-style-type: none"> • умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления). | Демонстрирует глубокое понимание специфики изучаемой дисциплины, свободно ориентируется в анализе проблем связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации. |
| ПК-35 | Недостаточный уровень Оценка | 3-3 Не знает: <ul style="list-style-type: none"> • особенностей экономических и | Не знает, либо не имеет четкого представления о содержании основных понятий международного менеджмента. |

| | | | |
|-------|---|--|---|
| | «неудовлетворительно» | социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели. | Допускает грубые ошибки при рассмотрении проблем особенности экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели. |
| | Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»» | 3-3 • особенности экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели. | Имеет поверхностное представление о проблемах особенностей экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявления новых рыночных возможностей и формирования новых бизнес-моделей. |
| | Средний уровень Оценка «хорошо» | 3-3 • особенности экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели. | Понимает основные особенности экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявления новых рыночных возможностей формирования новых бизнес-моделей. |
| | Высокий уровень Оценка «отлично» | 3-3 • особенности экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели. | Демонстрирует глубокое понимание особенностей экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, рыночных возможностей формирования новых бизнес-моделей. |
| ПК-36 | Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно» | 3-4 Не знает: • владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. | Не знает, либо не имеет четкого представления о содержании основных понятий международного менеджмента, о координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. |
| | Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»» | 3-4 • владение навыками координации | Имеет поверхностное представление о координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения |

| | | | |
|-------|---|--|---|
| | | предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. | согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. |
| | Средний уровень Оценка «хорошо» | 3-4 • владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. | Знает и понимает сущность и основные особенности координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. |
| | Высокий уровень Оценка «отлично» | 3-4 • владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. | Демонстрирует глубокое понимание сущности координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. |
| | | Умеет | |
| ОПК-4 | Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно» | У-1 Не умеет: • способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений | Не может грамотно использовать терминологический аппарат дисциплины, не умеет осуществлять поиск организационно-управленческих решений и нести за них ответственность с позиций их социальной значимости. |
| | Базовый уровень Оценка «удовлетворительно» | У-1 • способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений. | Имеет поверхностное представление о социальной значимости организационно-управленческих решений и необходимости нести социальную ответственность за принимаемые решения. |
| | Средний уровень Оценка «хорошо» | У-1 • способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений. | Может находить организационно-управленческие решения, но затрудняется обосновать их правильность с позиций социальной значимости. |
| | Высокий уровень Оценка «отлично» | У-1 • способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной | Умеет самостоятельно находить и принимать организационно-управленческие решения, грамотно обосновывает правильность их выбора с позиций |

| | | значимости принимаемых решений. | социальной значимости принимаемых решений. |
|-------|--|---|---|
| ПК-33 | Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно» | У-2 Не умеет: <ul style="list-style-type: none"> • умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления). | Не может грамотно использовать терминологический аппарат дисциплины, не умеет организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации. |
| | Базовый уровень Оценка «удовлетворительно» | У-2 <ul style="list-style-type: none"> • умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления). | Использует терминологию данной дисциплины, но не в полной мере умеет организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации. |
| | Средний уровень Оценка «хорошо» | У-2 <ul style="list-style-type: none"> • умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления). | Умеет грамотно использовать терминологию данной дисциплины, способен организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации. |
| | Высокий уровень Оценка «отлично» | У-2 <ul style="list-style-type: none"> • умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления). | Свободно использует терминологию данной дисциплины, аргументирует свою точку зрения, умеет организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации. |

| | | | |
|-------|--|---|--|
| ПК-35 | Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно» | У-3 Не умеет: <ul style="list-style-type: none"> особенности экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели. | Не знает, либо не имеет четкого представления о содержании основных понятий международного менеджмента. Не имеет четкого представления об особенностях экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявления новых рыночных возможностей и формирования новых бизнес-моделей. |
| | Базовый уровень Оценка «удовлетворительно» | У-3 <ul style="list-style-type: none"> особенности экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели. | Имеет поверхностное представление об особенностях экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, возможностях выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели. |
| | Средний уровень Оценка «хорошо» | У-3 <ul style="list-style-type: none"> особенности экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели. | Знает основную терминологию, хорошо понимает особенности экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, возможности выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели. |
| | Высокий уровень Оценка «отлично» | У-3 <ul style="list-style-type: none"> особенности экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели. | Демонстрирует глубокое понимание основных особенностей экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели. |
| ПК-36 | Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно» | У-4 Не умеет: <ul style="list-style-type: none"> владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. | Не имеет четкого представления о сущности международного менеджмента и не может выбрать необходимую модель координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. |

| | | | |
|-------|--|---|---|
| | Базовый уровень Оценка «удовлетворительно» | У-4 • владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. | Знает основное содержание понятий международного менеджмента, но имеет поверхностное представление о координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. |
| | Средний уровень Оценка «хорошо» | У-4 • владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. | Хорошо знает основное содержание понятий международного менеджмента, знает основные особенности координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. |
| | Высокий уровень Оценка «отлично» | У-4 • владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. | Демонстрирует глубокое понимание специфики изучаемой дисциплины, имеет четкое представление об особенностях координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. |
| | | Владеет | |
| ОПК-4 | Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно» | В-1 Не владеет: • способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений. | Не владеет базовыми навыками в поиске организационно-управленческих решений и не готов нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений. |
| | Базовый уровень Оценка «удовлетворительно» | В-1 • способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений. | Имеет затруднения в использовании основных навыков поиска организационно-управленческих решений и недостаточно осознает ответственность за них с позиций социальной значимости принимаемых решений. |
| | Средний уровень Оценка | В-1 • способность находить организационно- | Владеет основными навыками поиска организационно-управленческих решений и |

| | | | |
|-------|--|---|---|
| | «хорошо» | управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений. | недостаточно осознает ответственность за них с позиций социальной значимости принимаемых решений. |
| | Высокий уровень Оценка «отлично» | В-1 <ul style="list-style-type: none"> • способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений. | Свободно владеет навыками находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений. |
| ПК-33 | Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно» | В-2 Не владеет: <ul style="list-style-type: none"> • умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления). | Не ориентируется в вопросе и не владеет базовыми навыками организации и поддержания связей с деловыми партнерами, использования систем сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления). |
| | Базовый уровень Оценка «удовлетворительно» | В-2 <ul style="list-style-type: none"> • умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления). | Владеет базовыми навыками, но испытывает затруднения в организации и поддержании связей с деловыми партнерами, использования систем сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления). |
| | Средний уровень Оценка «хорошо» | В-2 <ul style="list-style-type: none"> • умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или | Владеет основными навыками организации и поддержания связей с деловыми партнерами, использования систем сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа |

| | | | |
|-------|--|--|--|
| | | муниципального управления). | государственного или муниципального управления). |
| | Высокий уровень Оценка «отлично» | В-2 <ul style="list-style-type: none"> • умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления). | Свободно владеет необходимыми навыками в сфере организации и поддержания связей с деловыми партнерами, использования систем сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления). |
| ПК-35 | Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно» | В-3 Не владеет: <ul style="list-style-type: none"> • особенности экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели. | Не владеет базовыми навыками в сфере выявления новых рыночных возможностей и формирования новых бизнес-моделей с учетом особенностей экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности. |
| | Базовый уровень Оценка «удовлетворительно» | В-3 <ul style="list-style-type: none"> • особенности экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели. | Владеет базовыми навыками, но испытывает затруднения в их использовании в сфере выявления новых рыночных возможностей и формирования новых бизнес-моделей с учетом особенностей экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности. |
| | Средний уровень Оценка «хорошо» | В-3 <ul style="list-style-type: none"> • особенности экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели. | Владеет необходимыми навыками в сфере выявления новых рыночных возможностей и формирования новых бизнес-моделей с учетом особенностей экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности. |
| | Высокий уровень Оценка «отлично» | В-3 <ul style="list-style-type: none"> • особенности экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные | Свободно владеет необходимыми навыками в сфере выявления новых рыночных возможностей и формирования новых бизнес-моделей с учетом особенностей |

| | | | |
|-------|--|---|--|
| | | возможности и формировать новые бизнес-модели. | экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности. |
| ПК-36 | Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно» | В-4 Не владеет: <ul style="list-style-type: none"> • владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. | Не ориентируется в вопросе и не владеет базовыми навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. |
| | Базовый уровень Оценка «удовлетворительно» | В-4 <ul style="list-style-type: none"> • владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. | Владеет базовыми навыками, но допускает ошибки в осуществлении координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. |
| | Средний уровень Оценка «хорошо» | В-4 <ul style="list-style-type: none"> • владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. | Владеет основными навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. |
| | Высокий уровень Оценка «отлично» | В-4 <ul style="list-style-type: none"> • владение навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. | Свободно владеет необходимыми навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками. |

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

Методические рекомендации по подготовке к опросу

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 3 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ студента должен представлять собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Оценка знаний в ходе проведения коллоквиума

Коллоквиумом называется собеседование преподавателя и студента по заранее определенным контрольным вопросам. Целью коллоквиума является формирование у студента навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. От студента требуется:

- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- знание разных точек зрения, высказанных в научной литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;
- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Коллоквиум - это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студента в процессе изучения данного источника. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной социологической литературы.

Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму студенту отводится 2-3 недели. Методические указания состоят из рекомендаций по изучению источников и литературы, вопросов для самопроверки и кратких конспектов ответа с перечислением основных фактов и событий, относящихся к пунктам плана каждой темы. Это должно помочь студентам целенаправленно организовать работу по овладению материалом и его запоминанию. При подготовке к коллоквиуму следует, прежде всего, просмотреть конспекты лекций и практических занятий и отметить в них имеющиеся вопросы коллоквиума. Если какие-то вопросы вынесены преподавателем на самостоятельное изучение, следует обратиться к учебной литературе, рекомендованной преподавателем в качестве источника сведений.

Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (2-3 человека). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой,

проверяет конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. По итогам коллоквиума выставляется дифференцированная оценка по пятибалльной системе.

Методические рекомендации по подготовке к деловой игре

Преподаватель - руководитель игры заранее, за несколько дней до ее проведения собирает учебную группу и разъясняет студентам цель, задачи, условия, процедуру, время и место ее проведения, характер подготовительной работы к ней. Необходимо, чтобы студенты имели на руках сценарий деловой игры и предварительно внимательно прочитали его.

С участием студентов тщательно прорабатываются основные характеристики и особенности предлагаемых ролей. Студенты могут предложить ввести в игру новые роли, а также внести соответствующие коррективы в предложенную для обсуждения ситуацию. С участием преподавателя и студентов подбираются (назначаются) ключевые фигуры игры. Приветствуется самовыдвижение студентов на роли.

Студентам, играющим роли, следует заблаговременно ознакомиться с необходимыми материалами, которые могут потребоваться в ходе деловой игры.

Можно рекомендовать студентам предварительно подготовить тезисы выступлений (докладов), проект решения, вопросы к участникам и использовать их в ходе игры.

Непосредственно перед проведением игры преподаватель проверяет готовность студентов к игре, в случае необходимости консультирует их, оказывает помощь. При этом он ориентирует студентов, чтобы деловая игра носила дискуссионный, творческий характер с активным участием всей учебной группы.

Кейсовые технологии как средство формирования компетенций

Кейс-задание представляет собой проблемную ситуацию, предлагаемую студентам в качестве задачи для анализа и поиска решения. С помощью этого метода студенты имеют возможность проявить и совершенствовать свои аналитические и оценочные навыки, формулировать эффективные и наиболее рациональные управленческие решения на основе результатов финансового анализа деятельности организации.

Цели выполнения студентами кейс-задания:

- развитие у студентов аналитического мышления;
- развитие у студентов практических навыков работы;
- формирование у студентов навыков разработки эффективных управленческих решений;
- повышение мотивации студентов к обучению и профессиональному развитию.

Само название метода говорит о том, что для разбора будет представлена какая-то ситуация. Нередко кейсом может являться какое-либо художественное или публицистическое произведение, где присутствуют все необходимые элементы: действующие лица со всеми характеристиками, включая внутренний мир, переживания, мысли, мотивы и т.д. Может предлагаться и описание ближайшего окружения основных персонажей, а также взаимоотношений между ними.

Контекст кейса (деятельный, эмоциональный, социальный, психологический) может сбивать участников кейса с толку, чтобы они не могли изначально уловить даже намёки на поставленную проблему. В ряде случаев контекст кейса включает в себя очертания отвлекающих

и ложных проблем. Исходя из этого, результат работы по кейсу зависит от того, насколько качественно и грамотно будут устранены отвлекающие моменты.

Этапы выполнения кейс-задания и рекомендации студентам:

1. Знакомство с содержанием кейса
2. Диагностика ситуации

С целью анализа ситуации метод кейсов включает в себя и этап диагностики ситуаций, который состоит из трёх частей:

Первая часть – описывается реальное состояние объекта с учётом конкретных параметров

Вторая часть – определяется должное быть состояние объекта с учётом конкретных параметров

Третья часть – сравниваются реальное и должное быть состояние объекта

В том случае, если различий не найдено, то практическая деятельность с объектом может быть продолжена. Если же различия удаётся зафиксировать, то определяется тип этих различий и разрабатываются возможные способы их устранения.

3. Выработка альтернатив

Выработка альтернатив является ещё одним этапом диагностики ситуации. Он направлен на поиск альтернатив, при помощи которых проблемная ситуация может быть разрешена. Но данный этап можно считать качественно новой фазой диагностики. Основная задача состоит в том, чтобы определить все варианты, посредством которых проблема может быть решена. Результатом должна стать выработка нескольких вариантов, детальный разбор которых задаст темп дальнейшей работе.

4. Обсуждение выводов

Этот этап считается завершающим. Во время него преподаватель обсуждает с учащимися выявленные ими в ходе кейса проблемы. В большинстве случаев, в самом начале дискуссии определяется её цель и предполагаемые результаты, а также задаётся конкретное для беседы время. В процессе дискуссии очень важно, чтобы мог высказаться каждый участник, но при этом его позиция должна быть аргументирована и уточнена. Также подразумевается и активизация тех участников, которые занимают в обсуждении пассивную позицию, и сдерживание наиболее активных.

В качестве завершения можно использовать такие варианты:

Представить краткое резюме, основанное на выводах, сделанных в течение занятия.

Задать дополнительные вопросы, которые в процессе не были затронуты.

Предоставить новые данные (если диагностика кейса не позволила решить проблему, можно предложить дополнительные данные на тему дальнейшего развития событий, реализованных в кейсе).

Позволить обучающимся подвести итоги (резюме могут быть как индивидуальными, так и групповыми, их подача может быть устной или письменной, а озвучены они могут быть либо в конце текущего занятия, либо в начале следующего).

Методические рекомендации по написанию реферата

Написание реферата является

- одной из форм обучения студентов, направленной на организацию и повышение уровня самостоятельной работы студентов;

- одной из форм научной работы студентов, целью которой является расширение научного кругозора студентов, ознакомление с методологией научного поиска.

Реферат, как форма обучения студентов, это краткий обзор максимального количества доступных публикаций по заданной теме, с элементами сопоставительного анализа данных материалов и с последующими выводами.

При проведении обзора должна проводиться и исследовательская работа, но объем ее ограничен, так как анализируются уже сделанные предыдущими исследователями выводы и в связи с небольшим объемом данной формы работы.

Темы рефератов определяются кафедрой и содержатся в программе курса. Преподаватель рекомендует литературу, которая может быть использована для написания реферата.

Целью написания рефератов является: формирование у студентов навыков библиографического поиска необходимой литературы (на бумажных носителях, в электронном виде); навыков компактного изложения мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу в письменной форме, научно грамотным языком; приобретение навыка грамотного оформления ссылок на используемые источники, правильного цитирования авторского текста; выявление и развитие у студента интереса к определенной научной и практической проблематике с тем, чтобы исследование ее в дальнейшем продолжалось в подготовке и написании курсовых и дипломной работы и дальнейших научных трудах.

Основные задачи студента при написании реферата:

- с максимальной полнотой использовать литературу по выбранной теме (как рекомендуемую, так и самостоятельно подобранную) для правильного понимания авторской позиции;
- верно (без искажения смысла) передать авторскую позицию в своей работе;
- уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с тем или иным автором по данной проблеме.

Требования к содержанию:

- материал, использованный в реферате, должен относиться строго к выбранной теме;
- необходимо изложить основные аспекты проблемы не только грамотно, но и в соответствии с той или иной логикой (хронологической, тематической, событийной и др.)
- при изложении следует сгруппировать идеи разных авторов по общности точек зрения или по научным школам;
- реферат должен заканчиваться подведением итогов проведенной исследовательской работы: содержать краткий анализ-обоснование преимуществ той точки зрения по рассматриваемому вопросу, с которой Вы солидарны.

5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Задания в форме деловой игры:

Деловая (ролевая) игра «Выбор необходимого отечественной компании оборудования у иностранных партнеров»

1. Описание деловой игры

Цель игры - выработка навыков проведения переговоров. Игрокам будет необходимо проявить ряд качеств, таких как умение отстаивать свою позицию, умение убеждать, грамотно анализировать ситуацию и т. п. Выступления игроков должны быть осмысленными, логически обоснованными и выразительными.

Во время игры все участники делятся на группы. Ряд игроков будут представлять отечественную компанию, ряд — иностранные фирмы, которым могут поставить оборудование.

В согласованной последовательности представители отечественной компании будут проводить переговоры с зарубежными фирмами. По завершении переговоров предприятия должны выбрать необходимое для отечественной компании оборудование, наиболее соответствующую ее нуждам.

Во время деловой игры участников будет оценивать экспертная комиссия. Будут оцениваться такие качества, как умение вести деловую беседу, умение грамотно преподнести услуги своей фирмы в поставке оборудования, умение убеждать оппонента.

Игра поможет участникам лучше понять себя, выявить не только свои достоинства, но и недостатки, что поможет дальнейшему совершенствованию участников как менеджеров.

Задача игры

Для представителей отечественной компании: на основе выданной информации и общения с представителями зарубежных фирм выделить основные критерии при выборе требуемого оборудования.

Для представителей зарубежных фирм: получить навыки общения с клиентами. Для экспертной комиссии: оценить работу менеджеров и выделить основные критерии при выборе поставщиков оборудования.

2. Концепция игры

1. Введение, раздача материалов и ролей. В начале, ведущие знакомят участников с целями игры и ее содержанием. Затем участники разбиваются на 10 групп, путем жеребьевки (4 представителя зарубежных фирм, 2 представителя отечественной компании и рекламное агентство, 2 экспертных комиссии). Каждая группа состоит примерно из трех-четырех человек. После раздачи ролей участники рассаживаются на отведенные игровые места и получают от организаторов раздаточный материал.

2. Ознакомление с ролями, подготовка. После выдачи раздаточного материала, каждой зарубежной фирме дается 10-15 минут на ознакомление с ролями и подготовку к ведению переговоров. Участникам следует выработать особую стратегию переговоров. Каждая зарубежная фирма имеет как сильные, так и слабые стороны, и ее представители должны правильно и грамотно это использовать, обратив внимание заказчика на плюсы и объяснив минусы. Представители отечественной компании и рекламное агентство получают начальную информацию об имеющемся оборудовании, где указаны цены, ассортимент и краткая история. На основе этих данных они могут сделать предварительное заключение и подготовить ряд вопросов к представителям зарубежных фирм.

3. Общение с представителями зарубежных фирм. После истечения отведенного времени игроки переходят к непосредственно переговорам. Каждое предприятие внимательно выслушивает презентацию зарубежных фирм, задает дополнительные вопросы и отвечает на вопросы представителей отечественной компании. Представители зарубежных фирм должны обращать особое место на плюсы своего оборудования и стараться сгладить минусы. Экспертная комиссия не участвует в переговорах.

4. Сопровождение, вынесение решения, выступление экспертной комиссии. После презентаций всех зарубежных фирм представители рекламного агентства и отечественной компании выносят окончательное, обоснованное решение относительно выбора оборудования, обращая особое внимание на критерии, по которым был сделан выбор, а также оценку работы представителей зарубежных фирм. Экспертная комиссия так же подводит итоги игры, оценивая, как выступление представителей зарубежных фирм, так и выбор, сделанный отечественной компанией и рекламным агентством.

Игра может проводиться одновременно для двух фирм (рекламное агентство и отечественная компания).

Подведение итогов деловой игры: Преподаватель, ведущий деловую игру, разбирает ее ход, акцентируя внимание как на правильных, так и на ошибочных решениях.

Задания в форме кейс-задачи:

Ситуация 1.

Генеральный директор Международного центра по обучению управлению обратился в консультационную компанию, специализирующуюся в области управления персоналом. За три года своего существования Центр превратился из объединения трех бывших коллег в мощное учебное заведение, реализующее десятки программ профессионального обучения. В Центре работает 15 штатных инструкторов и 5 технических сотрудников. Генеральный директор Центра также периодически приглашает преподавателей со стороны, с которыми заключаются разовые контракты. Центр проводит обучение руководителей, специалистов по финансам, бухгалтерскому учету и стратегическому управлению, предлагая общие курсы для всех желающих, а также разрабатывая специальные программы по заказу организаций. На долю последних приходится до 70 % объема работ Центра. По мнению Генерального директора Центра, начальный период развития организации с идеологией "компания = семья" (когда каждый старался изо всех сил) завершился. Центр перерос границы неформальной организации и нуждается в формальной системе оценки работы каждого сотрудника.

Вопросы для обсуждения

1. Какие цели в области управления персоналом стоят перед Центром?
2. Какую систему оценки работы сотрудников вы бы предложили Генеральному директору?

Ситуация 2.

Отдел человеческих ресурсов Европейской штаб-квартиры многонациональной корпорации провел анонимный опрос сотрудников с целью выяснения их отношения к процедуре аттестации, проводимой в штаб-квартире по классической схеме, - ежегодное аттестационное собеседование с руководителем, заполнение специальных форм оценки и плана развития, повышение базового оклада в соответствии с аттестационной оценкой. Собрать мнение сотрудников было достаточно сложно, поскольку большинство из них проводит львиную долю рабочего времени в региональных филиалах и лишь иногда появляется в центральном офисе. Всего было возвращено 70 из 154 разосланных сотрудникам анкет.

Проведенный опрос дал следующие результаты:

- 65 % сотрудников не удовлетворены аттестацией как методом оценки их работы;
- 50 % сотрудников считают, что руководители не могут объективно оценить их работу, поскольку не располагают необходимой для этого информацией;
- 45% сотрудников считают аттестационное собеседование формальным отражением заранее принятого решения;
- 12 % сотрудников утверждают, что их руководители вообще не проводят собеседования, а просят подписать заранее заполненную форму;
- 68% сотрудников не чувствуют, что результаты аттестации используются для чего-либо, помимо повышения оклада;
- 75 % проводивших аттестацию руководителей пожаловались на недостаток времени для ее подготовки и проведения;
- 25 % руководителей признались, что испытывают сложности в случаях, когда необходимо критиковать аттестуемых и регулярно завышают аттестационные оценки.

Вопросы для обсуждения

1. О чем свидетельствуют результаты проведенного опроса?
2. В чем причины сложившейся в коллективе ситуации?
3. Какие меры по усовершенствованию системы оценки персонала вы бы предложили предпринять отделу человеческих ресурсов штаб-квартиры корпорации?

Вопросы для проведения опроса

Тема 1. Предмет, цели и задачи курса «Международный менеджмент».

1. Определите место дисциплины в системе экономических наук и ее междисциплинарный характер.
2. Что является основными причинами интернационализации хозяйственной деятельности?
3. Охарактеризуйте международный менеджмент как теорию и практику рационального руководства предприятиями в условиях коллективной деятельности за рубежом.

Тема 2. Профессиональные качества менеджера международного класса.

1. Перечислите профессиональные качества менеджера международного класса.
2. Какое значение имеет знание иностранного языка и принципов установления конструктивных связей с зарубежными партнерами?
3. Какие факторы мешают формированию качеств, необходимых менеджеру международного класса?

Тема 3. Анализ внешней среды международного бизнеса и управление рисками ведения международных деловых операций

1. Раскройте понятие политического и экономического риска.
2. Какие бывают виды рисков?
3. Что такое макро и микро риски?
4. Назовите методы управления рисками.

Тема 4. Международная и национальная конкурентоспособность.

1. Раскройте суть конкурентоспособности стран по М.Портеру.
2. Раскройте понятие национальной конкурентоспособности.
3. Что из себя представляет международная оценка конкурентоспособности стран согласно методикам Всемирного экономического форума и Международного института развития менеджмента в Лозанне (Швейцария)?

Тема 5. Концепция деловой культуры в международном менеджменте.

1. Раскройте понятие деловой культуры.
2. Какие бывают различия в подходах к изучению культуры?
3. Назовите основные культурные универсалии и системы ценностей в зависимости от национальной принадлежности и типа личности.
4. Дайте классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций.
5. Назовите параметры воздействия на деловую культуру.

Тема 6. Характеристика менеджмента и стилей лидерства в различных странах

1. Каково влияние национальной специфики лидерства на корпоративную (организационную) культуру?
2. Дайте характеристику национальных стилей лидерства.
3. Перечислите факторы повышения эффективности лидерства в различных культурах.

Вопросы для коллоквиума

Тема 9. Стратегический менеджмент в международном бизнесе.

1. Характеристика основных стратегических подходов в международном бизнесе.
2. Виды международных стратегий.
3. Стратегическое планирование и стратегические решения в международном контексте.

4. Процедуры и организация стратегического планирования в международной фирме.
5. Национальное конкурентное преимущество.

Тема 10. Российская система менеджмента и национальная деловая культура в международном контексте.

1. Специфика международного менеджмента.
2. Мотивация интернационализации хозяйственной деятельности.
3. Профессиональные требования к менеджеру международного класса.
4. Должностные обязанности международного менеджера.

Темы рефератов

1. Международный менеджмент как инструмент достижения конкурентоспособности на мировом рынке
2. Международные компании и их роль в современном международном бизнесе
3. Повышенные риски в условиях зарубежного предпринимательства
4. Мотивация интернационализации хозяйственной деятельности
5. Факторы адаптации компании к окружающей среде за рубежом
6. Международный бизнес: сущность, развитие, характерные черты
7. Эволюция перехода национальной компании в статус международной
8. Транснациональная компания (ТНК) как форма международного предпринимательства
9. Бизнес - среда деятельности международной компании
10. Основные формы организационной структуры управления внешнеэкономической деятельностью международных компаний
11. Глобальное управление и глобальный менеджмент в современных условиях
12. Характерные черты современных стратегий ТНК
13. Выбор сферы деятельности компании на внешнем рынке
14. Взаимодействие национальных и корпоративных культур
15. Особенности анализа бизнес-среды международных компаний
16. Принципы подхода государства к деятельности международных компаний на его территории
17. Государственное регулирование деятельности международных компаний
18. Расширение возможностей ТНК путем международной экономической интеграции государств
19. Типичные подходы международных менеджеров к решению проблем, связанных с законодательством принимающего государства
20. Финансовый учет зарубежного филиала международной компании в соответствии с требованиями принимающего государства
21. Валютно-финансовая среда международного менеджмента
22. Финансовый менеджмент международной фирмы
23. Организация международных деловых операций
24. Современные интегрированные структуры в международном бизнесе
25. Мероприятия международных компаний по предотвращению конфликтов с правительствами принимающих государств
26. Должностные обязанности международного менеджера
27. Особенности контроля в различных международных корпорациях
28. Способы обучения местного персонала в принимающей стране стилю менеджмента международной компании
29. Управление человеческими ресурсами в международных компаниях
30. Подготовка персонала для работы за границей
31. Местные граждане и экспатрианты в штате зарубежного филиала международной компании

32. Значение корпоративной этики для глобального менеджера
33. Основные черты этичного ведения международного бизнеса
34. Классификация деловых культур и международного менеджмента
35. Социальная ответственность международного бизнеса
36. Цели и направления технологической политики многонациональной компании

Вопросы к экзамену

1. Международный бизнес: сущность, развитие, характерные черты
2. Международный менеджмент как инструмент достижения конкурентоспособности на мировом рынке
3. Мотивация интернационализации хозяйственной деятельности
4. Выбор сферы предпринимательской деятельности на внешнем рынке
5. Среда современного международного бизнеса
6. Интернационализация хозяйственной деятельности в условиях и глобализации.
7. Международная экономическая интеграция как фактор международной хозяйственной деятельности компаний
8. Глобализация мировой экономики как фактор выхода компаний на зарубежные рынки.
9. Повышенные риски в условиях зарубежного предпринимательства
10. Факторы адаптации компании к окружающей среде за границей
11. Эволюция перехода национальной компании в статус международной
12. Организация управления международным бизнесом компании.
13. ТНК – наиболее эффективная форма международного предпринимательства
14. Транснациональные компании: понятие и основные виды.
15. Позитивные и негативные последствия формирования транснациональных корпораций
16. Масштабы деятельности ТНК и их роль в мировой экономике.
17. Транснационализация компаний и показатели, характеризующие ее уровень.
18. Миссия, стратегические цели, долгосрочные задачи многонациональных компаний.
19. Особенности процесса планирования в многонациональных компаниях.
20. Представительства и филиалы иностранных юридических лиц.
21. Система управления в международных компаниях.
22. Интеграция как важнейшая предпосылка формирования международных компаний.
23. Основные формы организационной структуры управления внешнеэкономической деятельностью международных компаний
24. Содержание стратегического плана международной корпорации
25. Характерные черты современной стратегии ТНК
26. Принципы подхода государства к деятельности международных компаний на его территории
27. Государственное регулирование деятельности международных компаний
28. Типичные подходы международных менеджеров к решению проблем, связанных с законодательством принимающего государства
29. Расширение возможностей ТНК вследствие международной экономической интеграции государств
30. Специфика деятельности менеджеров в многонациональных компаниях.
31. Организационные структуры управления многонациональными компаниями.
32. Основные понятия и классификация структур управления в ТНК.
33. Финансовый контроль как основа системы контроля в ТНК.
34. Валютно-финансовая среда международного менеджмента
35. Финансовый менеджмент в многонациональных компаниях.
36. Финансовые инструменты, применяемые в управлении ТНК.
37. Система информационного обеспечения в многонациональных компаниях.
38. Мероприятия многонациональных компаний по предотвращению конфликтов с правительствами принимающих государств

39. Должностные обязанности международного менеджера в многонациональных компаниях
40. Специфика управления коллективами, в состав которых входят иностранцы
41. Способы обучения местного персонала в принимающей стране стилю менеджмента международной компании
42. Особенности корпоративной культуры в многонациональных компаниях.
43. Управление человеческими ресурсами в многонациональных компаниях.
44. Стратегия выдвижения на руководящие должности в зарубежных филиалах ТНК.
45. Основные тенденции развития международных компаний и структур управления ТНК.
46. Интеграция международных компаний в условиях глобализации мировой экономики.
47. Организационные формы межфирменной интеграции, их характеристика и особенности.
48. Образование стратегических альянсов в условиях глобализации бизнеса
49. Стратегические альянсы как наиболее эффективная форма интеграции компаний.
50. Стратегические альянсы и конкурентоспособность международных компаний.
51. Основные стратегии развития многонациональных компаний.
52. Слияния и поглощения в многонациональных компаниях.
53. Подготовка персонала для работы за границей
54. Местные граждане и экспатрианты в штате зарубежного филиала
55. Значение этики для глобального менеджера
56. Основные черты этичного ведения международного бизнеса
57. Деловой этикет в многонациональных компаниях вне зависимости от стиля национального менеджмента
58. Особенности выхода российских компаний на зарубежные рынки.
59. Стратегии российских компаний в международном бизнесе.
60. Сравнение систем организационно-правовых форм международного бизнеса в России и за рубежом.