



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИЭиУ  
Е.С. Замбрицкая  
14.02.2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ БИЗНЕСА***

Направление подготовки (специальность)  
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль/специализация) программы  
Управление бизнес-процессами и финансы предприятий

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения  
очная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента
Курс	1
Семестр	2

Магнитогорск  
2023 год

---

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)


Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента  
07.02.2023, протокол № 6

Зав. кафедрой  Ю.В. Литовская

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ  
13.02.2023 г. протокол № 3

Председатель  Е.С. Замбрицкая

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры Менеджмента, канд. пед. наук  Н.В. Кузнецова

Рецензент:

директор ООО "БНЭО", канд. экон. наук  Ю.Н. Кондрух

## Лист актуализации рабочей программы

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Ю.В. Литовская

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Ю.В. Литовская

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Ю.В. Литовская

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Ю.В. Литовская

### **1 Цели освоения дисциплины (модуля)**

Цель изучения дисциплины «Теория и история менеджмента» :

- формирование на основе достигнутого обучающимися уровня исторических знаний способности к анализу управленческих идей прошлого и настоящего в историческом контексте их возникновения и развития.

- овладение студентами необходимым и достаточным уровнем компетенций для решения профессиональных задач по управлению различными типами организаций и организационными процессами.

- формирование у будущих бакалавров целостного представления о системе управления и процессах ее функционирования; формулирование компетенций, необходимых в профессиональной деятельности бакалавра по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

### **2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Современные модели бизнеса входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Мировые школы менеджмента

Экономика

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности

### **3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины (модуля) «Современные модели бизнеса» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ОПК-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;
ОПК-1.1	Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности
ОПК-1.2	Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук
ОПК-1.3	Применяет аналитический инструментарий для постановки и решения типовых задач управления

#### 4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетных единиц 36 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 17,95 акад. часов;
- аудиторная – 17 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,95 акад. часов;
- самостоятельная работа – 18,05 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Раздел 1. Современные модели бизнеса								
1.1 Современный бизнес и предпосылки его формирования	2	2			3	Подготовка к семинарскому , практическому занятию Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Семинарское занятие Тестирование	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3
1.2 Японская модель бизнеса		2			3	Подготовка к семинарскому , практическому занятию Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Семинарское занятие Тестирование	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3

1.3 Азиатская модель бизнеса	4			3			ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3
1.4 Американская модель бизнеса	2			3	Подготовка к семинарскому , практическому занятию Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Семинарское занятие Тестирование	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3
1.5 Европейская модель бизнеса	2			3	Подготовка к семинарскому , практическому занятию Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Семинарское занятие Тестирование	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3
1.6 Российская модель бизнеса	4			2	Подготовка к семинарскому , практическому занятию Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Семинарское занятие Тестирование	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3

1.7	Современные тенденции развития бизнеса	1			1,05	Подготовка к семинарскому , практическому занятию Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Семинарское занятие Тестирование	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3
Итого по разделу		17			18,05			
Итого за семестр		17			18,05		зачёт	
Итого по дисциплине		17			18,05		зачет	

## **5 Образовательные технологии**

Изучение дисциплины предполагает не только запоминание и понимание, но и анализ, синтез, рефлексию, формирует универсальные умения и навыки, являющиеся основой становления профессионала. Однако только средства дисциплины «Современные модели бизнеса» недостаточны для формирования ключевых компетенций будущего выпускника.

В настоящее время одной из задач современной высшей школы является подготовка компетентного, гибкого, конкурентоспособного специалиста, способного к продуктивной профессиональной деятельности, к быстрой адаптации в условиях научно-технического прогресса, владеющего технологиями в своей специальности, умением использовать полученные знания при решении профессиональных задач. В связи с этим в учебном процессе необходимо использовать помимо традиционных форм проведения занятий также активные и интерактивные формы.

Образовательные технологии – это целостная модель образовательного процесса, системно определяющая структуру и содержание деятельности обеих сторон этого процесса (преподавателя и студента), имеющая целью достижение планируемых результатов с поправкой на индивидуальные особенности его участников. Технологичность учебного процесса состоит в том, чтобы сделать учебный процесс полностью управляемым.

Реализация компетентного подхода предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Выбирая ту или иную технологию работы с обучающимися, необходимо иметь в виду, что наибольшего эффекта от ее применения можно достичь, если учитывать цели образования, на реализацию которых должна быть направлена избираемая технология, содержание, которое предстоит передать обучающимся с ее помощью, а также условия, в которых она будет использоваться.

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в рамках реализации компетентного подхода в учебном процессе при проведении лекционных занятий используется объяснительно-иллюстративный метод с элементами проблемного изложения учебной информации, игровые и проектные технологии.

Лекционный материал курса закрепляется в ходе проведения экспресс-опросов (опросов на лекции); аудиторных контрольных работ; выполнения практических работ (на примере конкретных организаций); представления презентаций; использования активных и интерактивных методов при проведении практических занятий:

Для проведения контрольно-диагностических мероприятий предлагается использовать компьютерные контролирующие тесты, тесты для самодиагностики, листы самооценки для экспресс-диагностики (например, эффективности лекции, содержания дисциплины).

Текущий контроль знаний (рейтинг-контроль) осуществляется в виде тестирования или выполнения мини-контрольных работ.

Самостоятельная работа студентов подкрепляется использованием электронного пособия по данной дисциплине.

## **6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Представлено в приложении 1.

## **7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

Представлены в приложении 2.



## **8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **а) Основная литература:**

1. Коротков Э. М. История менеджмента [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Э.М. Коротков, А.А. Беляев, Е.М. Трененков [и др.] ; под ред. Э.М. Короткова. — М. : ИН-ФРА-М, 2018 — 240 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — [www.dx.doi.org/10.12737/1077](http://www.dx.doi.org/10.12737/1077). — Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=930259> - Загл. с экрана

2. Кузнецова, Н. В. Школы и подходы в истории менеджмента: классическая (административная) школа управления : учебное пособие [для вузов] / Н. В. Кузнецова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2020. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-1993-8. - Загл. с титул. экрана. - URL : <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=4246.pdf&show=dcatalogues/1/1539872/4246.pdf&view=true> (дата обращения: 20.03.2023). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

3. Кузнецова, Н. В. Школы и подходы в истории менеджмента: школа научного управления : учебное пособие [для вузов] / Н. В. Кузнецова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2020. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-1992-1. - Загл. с титул. экрана. - URL : <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=4247.pdf&show=dcatalogues/1/1539875/4247.pdf&view=true> (дата обращения: 20.03.2023). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

### **б) Дополнительная литература:**

1. Кузнецова, Н. В. Менеджмент : учебное пособие / Н. В. Кузнецова ; МГТУ. - Магнитогорск : [МГТУ], 2017. - 309 с. : табл., схемы. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3450.pdf&show=dcatalogues/1/1514274/3450.pdf&view=true> (дата обращения: 20.03.2023). - Макрообъект. - Текст : электронный. - ISBN 978-5-9967-0927-4. - Имеется печатный аналог.

2. Межов, И. С. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение / Межов И.С. - Новосибир.: НГТУ, 2014. - 703 с.: ISBN 978-5-7782-2404-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=556571> - Загл. с экрана.

3. Варламов, Б. А. Менеджмент организации: теория, история, практика: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова, Б.А. Варламов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=420361> . Загл. с экрана.

4. Хохлова Т. П. Теория менеджмента: история управленческой мысли [Электронный ресурс]: Учебник / Хохлова Т.П. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 384 с.: - (Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=920548>. Загл. с экрана.

### **в) Методические указания:**

1. Кузнецова, Н. В. Менеджмент : практикум / Н. В. Кузнецова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 89 с. : схемы, табл. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2898.pdf&show=dcatalogues/1/1134303/2898.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Имеется печатный аналог.

2. Кузнецова, Н.В. Менеджмент [Текст]: Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов» / Н.В. Кузнецова. - Магнитогорск: МаГУ, 2005. -

36с.

3. Кузнецова Н.В. История менеджмента России: Методические рекомендации к семи-нарским занятиям и самостоятельной работе студентов технологического факультета специальности 061100 «Менеджмент организации». – Магнитогорск: МаГУ, 2003. – 40с.

**г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

**Программное обеспечение**

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно	бессрочно
FAR Manager	свободно	бессрочно
Double Commander	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Linux Calculate	свободно	бессрочно
Браузер Yandex	свободно	бессрочно

**Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Название курса	Ссылка
Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология.	<a href="http://ecsocman.hse.ru/">http://ecsocman.hse.ru/</a>
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	<a href="https://magtu.informsystema.ru/Marc.html?locale=ru">https://magtu.informsystema.ru/Marc.html?locale=ru</a>
Информационная система - Единое окно доступа к информационным	URL: <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного	URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>
Электронная база периодических изданий East View Information Services,	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>

**9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
  - Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
2. Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации
  - Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
  - Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.
3. Помещения для самостоятельной работы обучающихся
  - Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
4. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования
  - Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

### **Приложение 1 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

По дисциплине «Современные модели бизнеса» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Самостоятельная работа обучающихся предусматривает:

- проработку лекционного материала, изучение и конспектирование дополнительного материала по каждой теме лекционных занятий;
- подготовку к семинарским и практическим занятиям: изучение учебной и нормативно-справочной литературы, конспектов лекций, подготовка к выполнению контрольных работ
- работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами.

### **Примерная тематика семинарских занятий по курсу**

1. Современный бизнес и предпосылки его формирования
2. Японская модель управления
3. Азиатская модель бизнеса
4. Американская модель менеджмента
5. Европейская модель менеджмента
6. Российская модель менеджмента
7. Современные тенденции развития бизнеса

### **Методические рекомендации для подготовки к семинару**

Семинарское занятие является одной из наиболее используемых форм проведения учебных занятий, предполагающей обсуждение основополагающих и наиболее сложных проблем дисциплины.

Основными целями семинарских занятий являются:

- ✓ углубление и развитие знаний по вопросам теории и практики управления качеством, изложенных на лекционных занятиях и полученных в процессе самостоятельной учебной работы;
- ✓ формирование умений и навыков самостоятельной работы с учебной и справочной литературой, научными и другими информационными материалами;
- ✓ приобретение умений и навыков обобщения, анализа и правильности изложения материалов по соответствующей проблеме или вопросу;
- ✓ обобщение и использование передового опыта решения проблем и вопросов в последующей профессиональной работе;
- ✓ контроль усвоения учебного материала.

Обязательным условием участия студента в семинарском занятии является предварительная подготовка к нему, включающая изучение рекомендованной литературы и выполнение соответствующих указаний преподавателя.

## Примерный вариант тестовых материалов по курсу

1. Американская модель бизнеса предполагает:
  - а) повышенные требования к стажу и широте профиля подготовки сотрудников
  - б) быструю карьеру на основе личных достижений независимо от возраста
  - в) отсутствие жёстких формальных рамок в отношениях между менеджером и подчинёнными
  - г) высокую степень сплочённости в коллективе и отсутствие внутренней конкуренции в нём
2. Во многом особенности американской системы управления обусловлены такой традиционной для США системой ценностей, как:
  - а) индивидуализм
  - б) коллективизм
  - в) эгоизм
  - г) демократизм
3. Американская модель менеджмента на нынешний день:
  - а) остаётся в неизменном виде
  - б) прекратила своё существование
  - в) стала преобладающей в большинстве стран мира
  - г) перенимает черты иных национальных моделей управления
4. Внутриорганизационные отношения в японской модели управления выстраиваются по аналогии с отношениями в:
  - а) семье
  - б) армии
  - в) государстве
  - г) церкви
5. Главным критерием для карьерного роста в японских компаниях считается:
  - а) личные качества работника
  - б) деловые качества работника
  - в) трудовой стаж и опыт работника
  - г) профессиональное образование работника
6. Эффективное управление качеством в японских фирмах обеспечивается прежде всего:
  - а) применением суровых дисциплинарных мер к работникам, допустившим брак
  - б) поощрением на всех уровнях управления внедрения инноваций в производство
  - в) жёсткой конкуренцией между сотрудниками и отсутствием коллективной ответственности
  - г) строгим следованием технологическим нормам и отказом от их пересмотра в любых условиях
7. Менеджер в германской фирме должен, прежде всего:
  - а) овладеть в полной мере технологической спецификой производства
  - б) освоить психологические аспекты взаимодействия с коллективом
  - в) обладать способностью принимать нестандартные решения
  - г) быть способен мыслить стратегически и в масштабах всей компании
8. Высокая производительность труда работников и менеджеров на немецких предприятиях объясняется в наибольшей мере:
  - а) неукоснительным следованием сотрудников нормам корпоративной этики
  - б) применением мер материального стимулирования производительности труда
  - в) систематическим повышением квалификации всего персонала
  - г) пожизненным наймом менеджеров и специалистов любого профиля
9. Макроэкономическое управление в Швеции является:
  - а) директивно-командным
  - б) демократическим
  - в) республиканским
  - г) социально-ориентированным
10. Современный российский менеджмент берёт своё начало с:
  - а) начала XX века
  - б) начала 1980-х годов
  - в) начала 1990-х годов
  - г) начала 2000-х годов
11. Российский менеджмент в большинстве случаев ориентируется на:
  - а) установление прочных взаимовыгодных связей с потребителем
  - б) скорейшее получение крупной прибыли любыми способами

- в) последовательное внедрение инноваций в производство и маркетинг
- г) создание положительного имиджа предприятия в глазах потребителей

12. В целом современная российская модель менеджмента:

- а) находится на стадии формирования
- б) полностью сформировалась
- в) отсутствует как таковая
- г) представляет собой синтез американской и японской моделей управления

#### **Критерии оценки ответов обучающихся на тестовые материалы:**

- на оценку «отлично» – студент должен показать 100% результат по тесту;
- на оценку «хорошо» – студент должен пройти тест не ниже, чем на 95% (1 неверный ответ);
- на оценку «удовлетворительно» – студент должен пройти тест не ниже, чем на 90% (2 неверных ответа);
- на оценку «неудовлетворительно» – студент показал результат ниже 90%. (более двух неверных ответов).

#### **Примерные вопросы для собеседования (устного опроса) по курсу**

1. История возникновения американского менеджмента.
2. Основные черты рационального управления в США.
3. Характеристика современного эффективного управления в США.
4. Особенности западноевропейского менеджмента.
5. Факторы формирования японского менеджмента.
6. Организация в японском менеджменте.
7. Специфика принятия управленческих решений.
8. Управление человеческими ресурсами. Комплексное управление качеством.
9. Особенности современного российского бизнеса и менеджмента.
10. Перспективы (тенденции) развития бизнеса и менеджмента.
11. Направления развития менеджмента в XXI веке.
12. Сравнительная характеристика американского, европейского, японского и российского менеджмента.

Аудиторная самостоятельная работа студентов предполагает ответы на контрольные вопросы на практических занятиях.

#### **Примерные аудиторские контрольные работы (АКР):**

**АКР № 1 «Национальные модели бизнеса (американский, западноевропейский, японский)»**

1. Перечислите и охарактеризуйте основные черты рационального бизнеса и управления в США.
2. В чем заключаются особенности западно-европейского бизнеса?
3. В чем заключается специфика принятия управленческих решений в национальных моделях бизнеса?

#### **АКР № 2. «Тенденции развития менеджмента в России»**

1. В чем с позиций сегодняшнего дня состоят слабые стороны отечественных концепций управления, в чем сильные?
2. Проведите сравнение старой и новой организации управления.
3. Каковы тренды развития управленческой мысли в XXI веке?

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся осуществляется в виде изучения литературы по соответствующему разделу с проработкой материала.

Итогом внеаудиторной работы является – составление глоссария ключевых терминов по соответствующей теме раздела.

#### **Примерное ИДЗ по теме 2. «Японская модель бизнеса»**

1. Изучите учебный материал из рекомендуемых источников (основная и дополнительная литература к курсу).
2. Составьте список ключевых терминов и определений.
3. Дайте им характеристику (с указанием источника информации).

#### **Примерный перечень вопросов к зачету по курсу**

1. Современный бизнес и предпосылки его формирования
2. Японская модель бизнеса
3. Азиатская модель бизнеса
4. Американская модель бизнеса
5. Европейская модель бизнеса
6. Российская модель бизнеса
7. Современные тенденции развития бизнеса
8. Сравнительная характеристика американского, европейского, японского и российского бизнеса.
9. Перспективы (тенденции, основные направления) развития бизнеса в XXI веке.

**Приложение 2 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

**а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:**

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
<b>ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;</b>		
ОПК-1.1	Использует основы экономических, организационных и управленческих теорий для успешного выполнения профессиональной деятельности	<p><i>Теоретические вопросы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Современный бизнес и предпосылки его формирования</li> <li>2. Японская модель управления</li> <li>3. Азиатская модель бизнеса</li> <li>4. Американская модель менеджмента</li> <li>5. Европейская модель менеджмента</li> <li>6. Российская модель менеджмента</li> <li>7. Современные тенденции развития бизнеса</li> </ol> <p><i>тесты</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Американская модель бизнеса предполагает:               <ol style="list-style-type: none"> <li>а) повышенные требования к стажу и широте профиля подготовки сотрудников</li> <li>б) быструю карьеру на основе личных достижений независимо от возраста</li> <li>в) отсутствие жёстких формальных рамок в отношениях между менеджером и подчинёнными</li> <li>г) высокую степень сплочённости в коллективе и отсутствие внутренней конкуренции в нём</li> </ol> </li> <li>2. Во многом особенности американской системы управления обусловлены такой традиционной для США системой ценностей, как:               <ol style="list-style-type: none"> <li>а) индивидуализм</li> <li>б) коллективизм</li> <li>в) эгоизм</li> <li>г) демократизм</li> </ol> </li> <li>3. Американская модель менеджмента на нынешний день:               <ol style="list-style-type: none"> <li>а) остаётся в неизменном виде</li> <li>б) прекратила своё существование</li> <li>в) стала преобладающей в большинстве стран мира</li> <li>г) перенимает черты иных национальных моделей управления</li> </ol> </li> <li>4. Внутриорганизационные отношения в японской модели управления выстраиваются по аналогии с отношениями в:               <ol style="list-style-type: none"> <li>а) семье</li> <li>б) армии</li> <li>в) государстве</li> <li>г) церкви</li> </ol> </li> <li>5. Главным критерием для карьерного роста в японских компаниях считается:               <ol style="list-style-type: none"> <li>а) личные качества работника</li> <li>б) деловые качества работника</li> <li>в) трудовой стаж и опыт работника</li> <li>г) профессиональное образование работника</li> </ol> </li> <li>6. Эффективное управление качеством в японских</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>фирмах обеспечивается прежде всего:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) применением суровых дисциплинарных мер к работникам, допустившим брак</li> <li>б) поощрением на всех уровнях управления внедрения инноваций в производство</li> <li>в) жёсткой конкуренцией между сотрудниками и отсутствием коллективной ответственности</li> <li>г) строгим следованием технологическим нормам и отказом от их пересмотра в любых условиях</li> </ul> <p>7. Менеджер в германской фирме должен, прежде всего:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) овладеть в полной мере технологической спецификой производства</li> <li>б) освоить психологические аспекты взаимодействия с коллективом</li> <li>в) обладать способностью принимать нестандартные решения</li> <li>г) быть способен мыслить стратегически и в масштабах всей компании</li> </ul> <p>8. Высокая производительность труда работников и менеджеров на немецких предприятиях объясняется в наибольшей мере:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) неукоснительным следованием сотрудников нормам корпоративной этики</li> <li>б) применением мер материального стимулирования производительности труда</li> <li>в) систематическим повышением квалификации всего персонала</li> <li>г) пожизненным наймом менеджеров и специалистов любого профиля</li> </ul> <p>9. Макроэкономическое управление в Швеции является:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) директивно-командным</li> <li>б) демократическим</li> <li>в) республиканским</li> <li>г) социально-ориентированным</li> </ul> <p>10. Современный российский менеджмент берёт своё начало с:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) начала XX века</li> <li>б) начала 1980-х годов</li> <li>в) начала 1990-х годов</li> <li>г) начала 2000-х годов</li> </ul> <p>11. Российский менеджмент в большинстве случаев ориентируется на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) установление прочных взаимовыгодных связей с потребителем</li> <li>б) скорейшее получение крупной прибыли любыми способами</li> <li>в) последовательное внедрение инноваций в производство и маркетинг</li> <li>г) создание положительного имиджа предприятия в глазах потребителей</li> </ul> <p>12. В целом современная российская модель менеджмента:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) находится на стадии формирования</li> </ul>



Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>б) полностью сформировалась  в) отсутствует как таковая  г) представляет собой синтез американской и японской моделей управления</p>
ОПК-1.2	<p>Формулирует и формализует профессиональные задачи, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук</p>	<p><i>Практические задания</i></p> <p>1. Охарактеризуйте американскую модель менеджмента. Каковы особенности менеджмента в Японии? Каковы отличия менеджмента различных стран по вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Методики и стиля управления</li> <li>– Сосредоточенности менеджеров</li> <li>– Преобладающего типа и стиля управления</li> <li>– Структуры управленческих решений</li> <li>– Типа мотивации</li> <li>– Планирования</li> <li>– Назначения на руководящую должность</li> </ul> <p><i>Практические задания</i></p> <p>Ситуация для анализа 1. В одной из крупнейших японских корпораций – «Сони», которая ставит и решает сложные задачи новаторского характера, большое значение придается участию всего коллектива в поиске эффективных путей достижения стоящих перед ней целей. Корпорацию «Сони» отличают антибюрократический стиль управления, стремление преодолеть отчужденность различных подразделений и уровней управления корпорацией.</p> <p>Вопросы: Как вы оцениваете стремление руководства корпорации «Сони» привлечь к участию в решении проблемы, в том числе управленческого характера, всех сотрудников корпорации? Оправдан ли, по вашему мнению, такой подход к организации производства?</p> <p>Ситуация для анализа 2. Несмотря на большой потенциал российского рынка, иностранные предприниматели очень осторожны в том, что касается развития бизнеса в нашей стране. Среди многих недостатков, характерных для российского рынка, отмечается либо полное отсутствие, либо невысокая квалификация российских менеджеров. Пребывание же западных менеджеров (профессионалов организации и управления) обходится иностранным компаниям, работающим в России, очень дорого. Кроме того, присутствие иностранных специалистов в совместных предприятиях часто ведет к конфликтным ситуациям между ними и российским персоналом, считающим что у первых несопоставимо более высокий уровень оплаты труда. На этом фоне необычно выглядят результаты анализа деятельности нескольких десятков совместных предприятий в России, выполненного сотрудниками Гарвардской школы бизнеса в США.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Кратко суть их выводов сводиться к следующему:</p> <p>Достоинства</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Представление о том, что в СССР не было эффективного менеджмента неверно.</li> <li>– В современной России много талантливых и опытных менеджеров.</li> <li>– В России имеются широкие возможности для предпринимательства.</li> <li>– Российские менеджеры придают вопросам качества продукции такое же значение, как и на Западе.</li> <li>– Трудности, с которыми сталкиваются российские менеджеры (нестабильность, инфляция и т. д.), можно обратить в преимущества.</li> </ul> <p>Недостатки.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Российские менеджеры неправильно понимают связь между властью и ответственностью (стремятся к большой власти при малой ответственности).</li> <li>– Объективные трудности в работе российских менеджеров:</li> <li>– Постоянное изменение законодательной базы;</li> <li>– Сложности обеспечения предприятий ресурсами;</li> <li>– Ограниченная конвертируемость валюты.</li> </ul> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Согласны ли вы с оценкой состояния российского менеджмента, которую дали американские специалисты?</li> <li>2. Не свидетельствует ли позиция о недостаточном знании особенностей проблем организации и управления в России?</li> <li>3. Как динамично, по вашему мнению, меняются объективные условия для работы российских менеджеров?</li> <li>4. Кто в настоящее время предпочтительнее на должности руководителя российского промышленного предприятия, крупной оптовой фирмы, банка: опытный, иностранный или российский менеджер? Объясните свой выбор.</li> </ol>
ОПК-1.3	Применяет аналитический инструментарий для постановки и решения типовых задач управления	<p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания.</p> <p>Кейс №1.</p> <p>Японская система менеджмента – одна из самых эффективных в мире. При этом главное ее достоинство – умение работать с людьми. Здесь используется механизм коллективной ответственности за порученное дело.</p> <p>Именно так реализуется политика организации и управления производством и людьми на всемирно известной фирме «Сони». К основным ее направлениям относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- постановка целей и задач, которые понятны всем: и руководителям, и рабочим. Существует мнение, что это</li> </ul>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>спланирует персонал компании в коллектив единомышленников;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сознательный отказ от жестких планов и контроля за ходом их выполнения. Принято считать, что менеджер должен действовать по обстановке. В то же время механическая исполнительность, вполне терпимая при рутинных работах, может привести только к провалу дела;</li> <li>- антибюрократический стиль руководства. В организационной структуре компании при необходимости могут быть созданы на определенный период подразделения, обладающие практически полной административно-хозяйственной самостоятельностью;</li> <li>- поручение наиболее важных проектов новаторам. На взгляд администрации фирмы, именно одаренный сотрудник, который «горит на работе», может наиболее эффективно и быстро выполнить любое самое трудное задание;</li> <li>- право младшего по должности не соглашаться со старшим. Речь не идет о прямом неподчинении руководству. Этот принцип означает, что интересы дела имеют на фирме высший приоритет и ради них менеджеру следует поступаться не только личными амбициями, но порой и вековыми традициями уважения старших младшими;</li> <li>- воспитание у сотрудников чувства принадлежности к одной большой семье под названием «Сони». Для этого, как и на других японских предприятиях, существует эффективно работающая система пожизненного найма, организуются коллективные формы отдыха и др.</li> </ul> <p>Вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Продолжите формулировку принципов менеджмента фирмы «Сони». Что вам представляется заслуживающим внимания, с чем вы не согласны?</li> <li>2. С учетом российской специфики можно ли использовать опыт менеджмента фирмы «Сони» в практике работы российских компаний?</li> <li>3. Какие трудности при работе с людьми могут возникнуть у российского менеджера и как вы рекомендовали бы их преодолевать?</li> </ol> <p>Кейс № 2.</p> <p>Социальная ориентация бизнеса в Японии – важная составляющая часть национального стиля менеджмента. Известное выражение: «Процветающая фирма – богатое общество» подтверждается впечатляющими успехами японской экономики и высоким уровнем жизни населения.</p> <p>Из предложенных далее произвольно расположенных формулировок, отражающих стратегию японской фирмы «Орион» и методы ее реализации, составьте логически построенный алгоритм,</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>характеризующий социально-ориентированный менеджмент этой фирмы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- доходы от покупателя – источник инвестиций в научно-исследовательские и опытно-промышленные работы (НИОПР) и оборудование;</li> <li>- часть прибыли направляется на социальные нужды и благотворительность;</li> <li>- поставщик получает хорошего покупателя;</li> <li>- главная цель компании – ее развитие;</li> <li>- часть прибыли в виде налога пойдет на пользу общества;</li> <li>- компания получает уважение в местном обществе;</li> <li>- производство товаров станет лучшего качества и по более низким ценам;</li> <li>- часть прибыли пойдет на дополнительные выплаты сотрудникам фирмы;</li> <li>- развитие фирмы ведет к увеличению занятости населения;</li> <li>- покупатель получает надежного поставщика.</li> </ul> <p>Вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Продолжите формулировать принципы менеджмента фирмы «Орион». Что вам представляется заслуживающим внимания, с чем вы не согласны?</li> <li>2. С учетом российской специфики можно ли использовать опыт менеджмента фирмы «Орион» в практике работы российских компаний?</li> <li>3. Какие трудности при работе с людьми могут возникнуть у российского менеджера и как вы рекомендовали бы их преодолевать?</li> </ol> <p>Кейс 3. Ситуация для анализа</p> <p>Последний этап хоторнских исследований был проведен в бригаде мужчин-монтажников (9 человек), участвующих в сборке узлов, используемых на телефонных станциях. В ходе этих экспериментов исследователями был получен странный факт: в отличие от девушек-сборщиц, реагирующих повышением производительности труда практически на все действия экспериментаторов, мужчины не отвечали повышением производительности труда ни на какие предлагаемые стимулы. Их производительность оставалась на одном уровне. Как бы вы объяснили полученные результаты?</p>

**б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания (работы), выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета.

Зачет проводится в устной форме и включает один теоретический вопрос и одно практическое задание.

Показатели и критерии оценивания зачета:

на оценку «зачтено» – обучающийся демонстрирует высокий и средний уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое знание учебного материала,

свободно выполняет практические задания, оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

на оценку «не зачтено» – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

*Методические рекомендации для подготовки к зачету*

Подготовка к зачету по дисциплине заключается в изучении теоретического материала по конспектам лекций, источникам основной и дополнительной литературы, включая темы самостоятельного изучения.

При самостоятельном изучении материала рекомендуется заносить в тетрадь основные понятия, термины, формулировки законов, формулы, выводы по изучаемой теме. Изучение любого вопроса необходимо проводить на уровне сущности, а не на уровне отдельных явлений. Это способствует более глубокому и прочному усвоению материала.

Для того чтобы избежать трудностей при прохождении промежуточной аттестации рекомендуем тщательно изучить теоретический и практический материал в рекомендуемой литературе, материал хрестоматий, специализированных интернет-сайтов, документацию конкретных организаций.

В случае затруднения при изучении дисциплины следует обращаться за консультацией к преподавателю.