

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление персоналом и лидерство в международных компаниях

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.01 - Экономика

Направленность образовательной программы
Международный бизнес

Форма обучения
заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.03 Управление персоналом и лидерство в международных компаниях относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.2: Способен планировать последовательность шагов для реализации проекта, организует и координирует работу участников проекта, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами, контролирует этапы выполнения и представляет результаты проекта	УК-2.2: Знать: теоретические основы оценки управленческих решений в рамках управления проектами; Уметь: разрабатывать стратегию лидерства, предлагать проект плана реализации мероприятий и распределения полномочий и ответственности в рамках управления проектами; Владеть: навыками организации работы в команде по реализации программ лидерства в рамках управления проектам	Доклад Тест	Экзамен: Контрольные вопросы
УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.2: Организует взаимодействие с академическим и профессиональным сообществом, в том числе на иностранном (ых) языке (ах)	УК-4.2: Знать: Основные приемы планирования в рамках коммуникативных технологий; Уметь: работать с информацией в рамках коммуникативных технологий; Владеть: современными техническими средствами и информационными технологиями	Доклад Тест	Экзамен: Контрольные вопросы
УК-5: Способен анализировать и учитывать	УК-5.2: Владеет навыками межкультурного	УК-5.2: Знать: теоретические основы	Доклад Тест	Экзамен:

разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	взаимодействия при выполнении профессиональных задач	лидерства в рамках управления проектами; Уметь: оценивать результаты решений на основании критериев эффективности в рамках управления проектами; Владеть: навыками оценки рисков в рамках управления проектами.		Контрольные вопросы
ПК-10: Способен составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности экономических субъектов, в том числе имеющих обособленные подразделения, отрасли, региона, макрорегиона и экономики в целом	ПК-10.1: Анализирует основные социально-экономические показатели деятельности экономических субъектов, в том числе имеющих обособленные подразделения	ПК-10.1: Знать: Основные приемы самодиагностики при управлениями экономическими субъектами; Уметь: работать с источниками информации при управлениями экономическими субъектами; Владеть: современными техническими средствами и информационными технологиями для самообразования при управлениями экономическими субъектами.	Доклад Тест	Экзамен: Контрольные вопросы
ПК-11: Способен управлять ресурсами, процессами, службами и подразделениями, осуществляющими экономическую деятельность на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти	ПК-11.2: Руководит службами и подразделениями, осуществляющими аналитическую, производственно-хозяйственную, организационно-экономическую и внешнеэкономическую деятельность на предприятиях и организациях различных форм собственности	ПК-11.2: Знать: Основные приемы самодиагностики при управлениями экономическими субъектами; Уметь: работать с источниками информации при управлениями экономическими субъектами; Владеть: современными техническими средствами и информационными технологиями для самообразования при управлениями экономическими субъектами	Доклад Тест	Экзамен: Контрольные вопросы
ПК-7: Способен разрабатывать стратегии поведения и направления развития экономических субъектов, в том числе имеющих	ПК-7.1: Определяет направления развития экономических субъектов на различных рынках	ПК-7.1: Знать: Основные приемы развития экономических субъектов; Уметь: работать с источниками информации при управлениями экономическими субъектами;	Доклад Тест	Экзамен: Контрольные вопросы

обособленные подразделения, на различных рынках с учетом внутренних и внешних приоритетов организации		Владеть: современными техническими средствами и информационными технологиями для самообразования при управлениями экономическими субъектами		
---	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	4
Часов по учебному плану	144
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12
- КСР	2
самостоятельная работа	117
Промежуточная аттестация	9 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о
Тема 1. Современные мировые бизнес-тренды	68	2	6	8	60
Тема 2. Лидерство и лидер	65	2	6	8	57
Аттестация	9				
КСР	2			2	
Итого	144	4	12	18	117

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Современные мировые бизнес-тренды

Политические, экономические, социальные, социокультурные, технологические и экологические бизнес-тренды

Тема 2. Лидерство и лидер

Стили лидерства. Мотивационное лидерство и команда. Эффективный тайм-менеджмент

Самопрезентация

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "International Business Globalization / Глобализация международного бизнеса" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5267>).

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции УК-2:

1. Типы лидеров.
2. Жизненный цикл команды.
3. Великие бизнес-лидеры современности.
4. Великие бизнес-лидеры в истории.
5. Теория Спиральной динамики и лидерство.
6. Питер Друкер: определение лидерства.
7. Личностный ресурс современного лидера.
8. Поглотители времени. Хронометраж
9. Основные типы компетенций лидера.
10. Инструменты самомотивации лидера.
11. Эмоциональный интеллект и лидерство.

Требования к докладу - представление результатов в формате, word TimesNewRoman 14, полуторный интервал, до 5 страниц, 10 источников литературы и презентации PowerPoint (5-7 слайдов).

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции УК-4:

1. Типы лидеров.
2. Жизненный цикл команды.
3. Великие бизнес-лидеры современности.
4. Великие бизнес-лидеры в истории.
5. Теория Спиральной динамики и лидерство.
6. Питер Друкер: определение лидерства.
7. Личностный ресурс современного лидера.
8. Поглотители времени. Хронометраж
9. Основные типы компетенций лидера.
10. Инструменты самомотивации лидера.
11. Эмоциональный интеллект и лидерство.

Требования к докладу - представление результатов в формате, word TimesNewRoman 14, полутороний интервал, до 5 страниц, 10 источников литературы и презентации PowerPoint (5-7 слайдов).

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции УК-5:

1. Типы лидеров.
2. Жизненный цикл команды.
3. Великие бизнес-лидеры современности.
4. Великие бизнес-лидеры в истории.
5. Теория Спиральной динамики и лидерство.
6. Питер Друкер: определение лидерства.
7. Личностный ресурс современного лидера.
8. Поглотители времени. Хронометраж
9. Основные типы компетенций лидера.
10. Инструменты самомотивации лидера.

11. Эмоциональный интеллект и лидерство.

Требования к докладу - представление результатов в формате, word TimesNewRoman 14, полутороний интервал, до 5 страниц, 10 источников литератур и презентации PowerPoint (5-7 слайдов).

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Типы лидеров.
2. Жизненный цикл команды.
3. Великие бизнес-лидеры современности.
4. Великие бизнес-лидеры в истории.
5. Теория Спиральной динамики и лидерство.
6. Питер Друкер: определение лидерства.
7. Личностный ресурс современного лидера.
8. Поглотители времени. Хронометраж
9. Основные типы компетенций лидера.
10. Инструменты самомотивации лидера.
11. Эмоциональный интеллект и лидерство.

Требования к докладу - представление результатов в формате, word TimesNewRoman 14, полутороний интервал, до 5 страниц, 10 источников литератур и презентации PowerPoint (5-7 слайдов).

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ПК-11:

1. Типы лидеров.
2. Жизненный цикл команды.
3. Великие бизнес-лидеры современности.
4. Великие бизнес-лидеры в истории.
5. Теория Спиральной динамики и лидерство.
6. Питер Друкер: определение лидерства.
7. Личностный ресурс современного лидера.
8. Поглотители времени. Хронометраж

9. Основные типы компетенций лидера.

10. Инструменты самомотивации лидера.

11. Эмоциональный интеллект и лидерство.

Требования к докладу - представление результатов в формате, word TimesNewRoman 14, полутороний интервал, до 5 страниц, 10 источников литератур и презентации PowerPoint (5-7 слайдов).

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

1. Типы лидеров.

2. Жизненный цикл команды.

3. Великие бизнес-лидеры современности.

4. Великие бизнес-лидеры в истории.

5. Теория Спиральной динамики и лидерство.

6. Питер Друкер: определение лидерства.

7. Личностный ресурс современного лидера.

8. Поглотители времени. Хронометраж

9. Основные типы компетенций лидера.

10. Инструменты самомотивации лидера.

11. Эмоциональный интеллект и лидерство.

Требования к докладу - представление результатов в формате, word TimesNewRoman 14, полутороний интервал, до 5 страниц, 10 источников литератур и презентации PowerPoint (5-7 слайдов).

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетентции сформированы на уровне не ниже удовлетворительно
не зачтено	Все компетентции сформированы на уровне неудовлетворительно или плохо

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-2:

1. Результаты работы вашей команды растут. Вы стремитесь к тому, чтобы члены команды были в курсе своих зада

стандартов работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

а) Я вовлеку персонал в дружеское взаимодействие, при этом продолжу информировать о задачах и стандартах работы.

б) Я не буду предпринимать никаких действий.

с) Я сделаю все возможное, чтобы члены команды чувствовали свою значимость и вовлеченность.

д) Я подчеркну важность сроков и задач.

2. У вашего коллеги не получается самостоятельно решить рабочую проблему. Ваш коллега обычно работает самостоятельно. Его результаты работы и отношения в коллективе всегда были хорошими. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

а) Я буду решать проблему вместе с ним.

б) Я не буду вмешиваться.

с) Я буду действовать быстро и четко, чтобы скорректировать работу коллеги.

д) Я поручу ему решение проблемы, но буду доступен для ее обсуждения.

3. Результаты работы вашего сотрудника снижаются в течение последних нескольких месяцев. Раньше работы всегда выполнялись в срок. Сейчас сотруднику постоянно нужно напоминать о сроках сдачи работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

а) Я позволю ему работать с своим темпом.

б) Я учту его рекомендации, но проверю, чтобы цели достигались.

с) Я обсужу с ним его обязанности и сроки работы и буду контролировать выполнение.

д) Я вовлеку его в постановку целей, но не буду настаивать на своем.

4. Ваш сотрудник, обычно очень ответственный, не выполняет требования нового стандарта работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

а) Я вовлеку его в обсуждение новых стандартов, но не буду настаивать на своем.

б) Я буду настаивать на выполнении нового стандарта и контролировать.

с) Я буду избегать конфликта.

д) Я учту его рекомендации, но буду контролировать, чтобы новые требования выполнялись.

5. Вы получили информацию о внутренних конфликтах в вашей команде. Ваша команда была очень эффективна, всегда достигала поставленных целей. Все члены команды профессионалы своего дела. В течение прошедшего года команда работала слаженно и гармонично. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

а) Я предложу свой вариант решения и новые стандарты коммуникации.

б) Я позволю команде решить проблему самостоятельно.

с) Я буду действовать быстро и четко для решения конфликта.

d) Я буду доступен для дискуссии, но позабочусь о соблюдении корпоративной иерархии.

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-4:

1. Результаты работы вашей команды растут. Вы стремитесь к тому, чтобы члены команды были в курсе своих задач и стандартов работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

a) Я вовлеку персонал в дружеское взаимодействие, при этом продолжу информировать о задачах и стандартах работы.

b) Я не буду предпринимать никаких действий.

c) Я сделаю все возможное, чтобы члены команды чувствовали свою значимость и вовлеченность.

d) Я подчеркну важность сроков и задач.

2. У вашего коллеги не получается самостоятельно решить рабочую проблему. Ваш коллега обычно работает самостоятельно. Его результаты работы и отношения в коллективе всегда были хорошими. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

a) Я буду решать проблему вместе с ним.

b) Я не буду вмешиваться.

c) Я буду действовать быстро и четко, чтобы скорректировать работу коллеги.

d) Я поручу ему решение проблемы, но буду доступен для ее обсуждения.

3. Результаты работы вашего сотрудника снижаются в течение последних нескольких месяцев. Раньше работы всегда выполнялись в срок. Сейчас сотруднику постоянно нужно напоминать о сроках сдачи работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

a) Я позволю ему работать с своим темпом.

b) Я учту его рекомендации, но проверю, чтобы цели достигались.

c) Я обсужу с ним его обязанности и сроки работы и буду контролировать выполнение.

d) Я вовлеку его в постановку целей, но не буду настаивать на своем.

4. Ваш сотрудник, обычно очень ответственный, не выполняет требования нового стандарта работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

a) Я вовлеку его в обсуждение новых стандартов, но не буду настаивать на своем.

b) Я буду настаивать на выполнении нового стандарта и контролировать.

c) Я буду избегать конфликта.

d) Я учту его рекомендации, но буду контролировать, чтобы новые требования выполнялись.

5. Вы получили информацию о внутренних конфликтах в вашей команде. Ваша команда была очень эффективна, всегда достигала поставленных целей. Все члены команды профессионалы своего дела. В течение прошедшего года команда работала слаженно и гармонично. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

- a) Я предложу свой вариант решения и новые стандарты коммуникации.
- b) Я позволю команде решить проблему самостоятельно.
- c) Я буду действовать быстро и четко для решения конфликта.
- d) Я буду доступен для дискуссии, но позабочусь о соблюдении корпоративной иерархии.

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-5:

1. Результаты работы вашей команды растут. Вы стремитесь к тому, чтобы члены команды были в курсе своих задач и стандартов работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

- a) Я вовлеку персонал в дружеское взаимодействие, при этом продолжу информировать о задачах и стандартах работы.
- b) Я не буду предпринимать никаких действий.
- c) Я сделаю все возможное, чтобы члены команды чувствовали свою значимость и вовлеченность.
- d) Я подчеркну важность сроков и задач.

2. У вашего коллеги не получается самостоятельно решить рабочую проблему. Ваш коллега обычно работает самостоятельно. Его результаты работы и отношения в коллективе всегда были хорошими. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

- a) Я буду решать проблему вместе с ним.
- b) Я не буду вмешиваться.
- c) Я буду действовать быстро и четко, чтобы скорректировать работу коллеги.
- d) Я поручу ему решение проблемы, но буду доступен для ее обсуждения.

3. Результаты работы вашего сотрудника снижаются в течение последних нескольких месяцев. Раньше работы всегда выполнялись в срок. Сейчас сотруднику постоянно нужно напоминать о сроках сдачи работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

- a) Я позволю ему работать в своем темпе.
- b) Я учту его рекомендации, но проверю, чтобы цели достигались.
- c) Я обсужу с ним его обязанности и сроки работы и буду контролировать выполнение.
- d) Я вовлеку его в постановку целей, но не буду настаивать на своем.

4. Ваш сотрудник, обычно очень ответственный, не выполняет требования нового стандарта работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

- a) Я вовлеку его в обсуждение новых стандартов, но не буду настаивать на своем.
- b) Я буду настаивать на выполнении нового стандарта и контролировать.
- c) Я буду избегать конфликта.

d) Я учту его рекомендации, но буду контролировать, чтобы новые требования выполнялись.

5. Вы получили информацию о внутренних конфликтах в вашей команде. Ваша команда была очень эффективна, всегда достигала поставленных целей. Все члены команды профессионалы своего дела. В течение прошедшего года команда работала слаженно и гармонично. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

a) Я предложу свой вариант решения и новые стандарты коммуникации.

b) Я позволю команде решить проблему самостоятельно.

c) Я буду действовать быстро и четко для решения конфликта.

d) Я буду доступен для дискуссии, но позабочусь о соблюдении корпоративной иерархии.

5.1.10 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Результаты работы вашей команды растут. Вы стремитесь к тому, чтобы члены команды были в курсе своих задач и стандартов работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

a) Я вовлеку персонал в дружеское взаимодействие, при этом продолжу информировать о задачах и стандартах работы.

b) Я не буду предпринимать никаких действий.

c) Я сделаю все возможное, чтобы члены команды чувствовали свою значимость и вовлеченность.

d) Я подчеркну важность сроков и задач.

2. У вашего коллеги не получается самостоятельно решить рабочую проблему. Ваш коллега обычно работает самостоятельно. Его результаты работы и отношения в коллективе всегда были хорошими. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

a) Я буду решать проблему вместе с ним.

b) Я не буду вмешиваться.

c) Я буду действовать быстро и четко, чтобы скорректировать работу коллеги.

d) Я поручу ему решение проблемы, но буду доступен для ее обсуждения.

3. Результаты работы вашего сотрудника снижаются в течение последних нескольких месяцев. Раньше работы всегда выполнялись в срок. Сейчас сотруднику постоянно нужно напоминать о сроках сдачи работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

a) Я позволю ему работать в своем темпе.

b) Я учту его рекомендации, но проверю, чтобы цели достигались.

c) Я обсужу с ним его обязанности и сроки работы и буду контролировать выполнение.

d) Я вовлеку его в постановку целей, но не буду настаивать на своем.

4. Ваш сотрудник, обычно очень ответственный, не выполняет требования нового стандарта работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

- a) Я вовлеку его в обсуждение новых стандартов, но не буду настаивать на своём.
- b) Я буду настаивать на выполнении нового стандарта и контролировать.
- c) Я буду избегать конфликта.
- d) Я учту его рекомендации, но буду контролировать, чтобы новые требования выполнялись.

5. Вы получили информацию о внутренних конфликтах в вашей команде. Ваша команда была очень эффективна, всегда достигала поставленных целей. Все члены команды профессионалы своего дела. В течение прошедшего года команда работала слаженно и гармонично. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

- a) Я предложу свой вариант решения и новые стандарты коммуникации.
- b) Я позволю команде решить проблему самостоятельно.
- c) Я буду действовать быстро и четко для решения конфликта.
- d) Я буду доступен для дискуссии, но позабочусь о соблюдении корпоративной иерархии.

5.1.11 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-11:

1. Результаты работы вашей команды растут. Вы стремитесь к тому, чтобы члены команды были в курсе своих задач и стандартов работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

- a) Я вовлеку персонал в дружеское взаимодействие, при этом продолжу информировать о задачах и стандартах работы.
- b) Я не буду предпринимать никаких действий.
- c) Я сделаю все возможное, чтобы члены команды чувствовали свою значимость и вовлеченность.
- d) Я подчеркну важность сроков и задач.

2. У вашего коллеги не получается самостоятельно решить рабочую проблему. Ваш коллега обычно работает самостоятельно. Его результаты работы и отношения в коллективе всегда были хорошими. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

- a) Я буду решать проблему вместе с ним.
- b) Я не буду вмешиваться.
- c) Я буду действовать быстро и четко, чтобы скорректировать работу коллеги.
- d) Я поручу ему решение проблемы, но буду доступен для ее обсуждения.

3. Результаты работы вашего сотрудника снижаются в течение последних нескольких месяцев. Раньше работы всегда выполнялись в срок. Сейчас сотруднику постоянно нужно напоминать о сроках сдачи работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

- a) Я позволю ему работать с своим темпом.
- b) Я учту его рекомендации, но проверю, чтобы цели достигались.
- c) Я обсужу с ним его обязанности и сроки работы и буду контролировать выполнение.

d) Я вовлеку его в постановку целей, но не буду настаивать на своём.

4. Ваш сотрудник, обычно очень ответственный, не выполняет требования нового стандарта работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

a) Я вовлеку его в обсуждение новых стандартов, но не буду настаивать на своём.

b) Я буду настаивать на выполнении нового стандарта и контролировать.

c) Я буду избегать конфликта.

d) Я учту его рекомендации, но буду контролировать, чтобы новые требования выполнялись.

5. Вы получили информацию о внутренних конфликтах в вашей команде. Ваша команда была очень эффективна, всегда достигала поставленных целей. Все члены команды профессионалы своего дела. В течение прошедшего года команда работала слаженно и гармонично. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

a) Я предложу свой вариант решения и новые стандарты коммуникации.

b) Я позволю команде решить проблему самостоятельно.

c) Я буду действовать быстро и четко для решения конфликта.

d) Я буду доступен для дискуссии, но позабочусь о соблюдении корпоративной иерархии.

5.1.12 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

1. Результаты работы вашей команды растут. Вы стремитесь к тому, чтобы члены команды были в курсе своих задач и стандартов работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

a) Я вовлеку персонал в дружеское взаимодействие, при этом продолжу информировать о задачах и стандартах работы.

b) Я не буду предпринимать никаких действий.

c) Я сделаю все возможное, чтобы члены команды чувствовали свою значимость и вовлеченность.

d) Я подчеркну важность сроков и задач.

2. У вашего коллеги не получается самостоятельно решить рабочую проблему. Ваш коллега обычно работает самостоятельно. Его результаты работы и отношения в коллективе всегда были хорошими. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

a) Я буду решать проблему вместе с ним.

b) Я не буду вмешиваться.

c) Я буду действовать быстро и четко, чтобы скорректировать работу коллеги.

d) Я поручу ему решение проблемы, но буду доступен для ее обсуждения.

3. Результаты работы вашего сотрудника снижаются в течение последних нескольких месяцев. Раньше работы всегда выполнялись в срок. Сейчас сотруднику постоянно нужно напоминать о сроках сдачи работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

а) Я позволю ему работать с своим темпе.

б) Я учту его рекомендации, но проверю, чтобы цели достигались.

с) Я обсужу с ним его обязанности и сроки работы и буду контролировать выполнение.

д) Я вовлеку его в постановку целей, но не буду настаивать на своём.

4. Ваш сотрудник, обычно очень ответственный, не выполняет требования нового стандарта работы. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

а) Я вовлеку его в обсуждение новых стандартов, но не буду настаивать на своём.

б) Я буду настаивать на выполнении нового стандарта и контролировать.

с) Я буду избегать конфликта.

д) Я учту его рекомендации, но буду контролировать, чтобы новые требования выполнялись.

5. Вы получили информацию о внутренних конфликтах в вашей команде. Ваша команда была очень эффективна, всегда достигала поставленных целей. Все члены команды профессионалы своего дела. В течение прошедшего года команда работала слаженно и гармонично. Что вы сделаете? Выберите ваш вариант ответа и обоснуйте свой выбор.

а) Я предложу свой вариант решения и новые стандарты коммуникации.

б) Я позволю команде решить проблему самостоятельно.

с) Я буду действовать быстро и четко для решения конфликта.

д) Я буду доступен для дискуссии, но позабочусь о соблюдении корпоративной иерархии.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции сформированы на уровне не ниже удовлетворительно
не зачтено	Компетенции сформированы на уровне неудовлетворительно или плохо

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
Знания	Отсутствие	Уровень	Минимальн	Уровень	Уровень	Уровень	Уровень

	знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	о допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»

не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-2

1. Система управления по целям. SMART. Иерархия целей.
2. Принципы делегирования в организации.
3. Практика обратной связи. Принципы и примеры.
4. Тайм-менеджмент. Подходы к планированию времени.
5. Определение лидерства. Теории личностных качеств.
6. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона.
7. Теория лидерства Херси-Бланшара.
8. Характеристики высокоэффективной команды. Модель PERFORM в организации.
9. Понятие самопрезентации. Характеристика успешной самопрезентации.
10. Командные роли по Белбину.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-4

1. Система управления по целям. SMART. Иерархия целей.
2. Принципы делегирования в организации.
3. Практика обратной связи. Принципы и примеры.
4. Тайм-менеджмент. Подходы к планированию времени.
5. Определение лидерства. Теории личностных качеств.
6. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона.
7. Теория лидерства Херси-Бланшара.
8. Характеристики высокоэффективной команды. Модель PERFORM в организации.
9. Понятие самопрезентации. Характеристика успешной самопрезентации.

10. Командные роли по Белбину.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-10

1. Система управления по целям. SMART. Иерархия целей.
2. Принципы делегирования в организации.
3. Практика обратной связи. Принципы и примеры.
4. Тайм-менеджмент. Подходы к планированию времени.
5. Определение лидерства. Теории личностных качеств.
6. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона.
7. Теория лидерства Херси-Бланшара.
8. Характеристики высокоэффективной команды. Модель PERFORM в организации.
9. Понятие самопрезентации. Характеристика успешной самопрезентации.
10. Командные роли по Белбину.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-11

1. Система управления по целям. SMART. Иерархия целей.
2. Принципы делегирования в организации.
3. Практика обратной связи. Принципы и примеры.
4. Тайм-менеджмент. Подходы к планированию времени.
5. Определение лидерства. Теории личностных качеств.
6. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона.
7. Теория лидерства Херси-Бланшара.
8. Характеристики высокоэффективной команды. Модель PERFORM в организации.
9. Понятие самопрезентации. Характеристика успешной самопрезентации.
10. Командные роли по Белбину.

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-7

1. Система управления по целям. SMART. Иерархия целей.
2. Принципы делегирования в организации.

3. Практика обратной связи. Принципы и примеры.
4. Тайм-менеджмент. Подходы к планированию времени.
5. Определение лидерства. Теории личностных качеств.
6. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона.
7. Теория лидерства Херси-Бланшара.
8. Характеристики высокоэффективной команды. Модель PERFORM в организации.
9. Понятие самопрезентации. Характеристика успешной самопрезентации.
10. Командные роли по Белбину.

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-5

1. Система управления по целям. SMART. Иерархия целей.
2. Принципы делегирования в организации.
3. Практика обратной связи. Принципы и примеры.
4. Тайм-менеджмент. Подходы к планированию времени.
5. Определение лидерства. Теории личностных качеств.
6. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона.
7. Теория лидерства Херси-Бланшара.
8. Характеристики высокоэффективной команды. Модель PERFORM в организации.
9. Понятие самопрезентации. Характеристика успешной самопрезентации.
10. Командные роли по Белбину.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом

Оценка	Критерии оценивания
	хотя бы одна компетенция сформирована на уровне « очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Горбунова М. Л. Международный менеджмент : учебно-методическое пособие по дисциплине «международный менеджмент» / Горбунова М. Л. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2017. - 37 с. - Рекомендовано методической комиссией Института экономики и предпринимательства ННГУ для иностранных студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» (бакалавриат) на английском языке. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобач, <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=729928&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Кони́на Н.Ю. Менеджмент: Теория, практика и международный аспект : учебник / Кони́на Н.Ю. - Москва : Аспект-Пресс, 2018. - 432 с. - ISBN 978-5-7567-0962-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=772797&idb=0>.
2. Международный менеджмент : учебник для бакалавров / Е. П. Темнышова [и др.] ; под редакцией Е. П. Темнышовой. - Москва : Юрайт, 2022. - 456 с. - (Бакалавр. Академический курс). - URL: <https://urait.ru/bcode/508942> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-9916-2424-4 : 1399.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=821775&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.01 - Экономика.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.01 - Экономика.

Автор(ы): Горбунова Мария Лавровна, доктор экономических наук, доцент
Погодина Галина Владимировна.

Заведующий кафедрой: Горбунова Мария Лавровна, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.