

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Фурман Владимир Александрович

Должность: И.о. директора Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского

федерального университета

Дата подписания: 10.06.2026 12:54:37

Уникальный программный ключ:

1c378726a41fd0143ae5bccc8ba81860b00daa62

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное

образовательное учреждение высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ

по дисциплине «Кросскультурный менеджмент и межкультурная коммуни-
кация»

для студентов очной и заочной формы обучения направления подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление
направленность (профиль): «Государственное управление экономическим
развитием»

Пятигорск
2026

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

<u>1. Тема 1. Кросс-культурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы. Межэтническая напряженность и управление культурными различиями</u>	5
<u>Тема 2. Концепция деловой культуры в международной системе координат</u>	5
<u>Тема 3. Параметры национальной деловой культуры и критериальная база международных сопоставлений</u>	Ошибка! Закладка не определена.
<u>Тема 4. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте</u>	
<u>Тема 5. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте</u>	

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Введение

Кросс-культурный менеджмент (англ. cross-cultural management) — управление отношениями, возникающими на границе национальных и организационных культур, исследование причин межкультурных конфликтов и их нейтрализация, выяснение и использование при управлении организацией закономерностей поведения, свойственных национальной деловой культуре. Эффективный кросс-культурный менеджмент — совместное с представителями других культур ведение бизнеса, основанное на признании, уважении кросс-культурных различий и формировании общей корпоративной системы ценностей, которые бы воспринимались и признавались каждым членом многонационального коллектива.

Предмет кросс-культурного менеджмента — управление деловыми отношениям, возникающими на стыке разных культур, включающее:

- создание толерантного взаимодействия и коммуникаций, условий плодотворного труда и успешного бизнеса на пересечении разных деловых культур;
- регулирование межкультурных конфликтов в бизнес-среде;
- развитие кросс-культурной компетенции собственников бизнеса, менеджеров и персонала. Совокупность этих трех слагаемых позволяет использовать разнообразие культур не как помеху, а как ресурс организации.

Целью освоения дисциплины является формирование компетенций УК-4, УК-5, ОПК-8 будущего магистра по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление Основная цель курса «Кросскультурный менеджмент и межкультурная коммуникация» заключается в изучении обучающимися сущности кросскультурного менеджмента и межкультурной коммуникации в этой области, формировании у обучающегося целостных представлений о специфике данных направлений рыночной деятельности.

Задачами освоения дисциплины являются:

- дать представление о различных деловых культурах, об основных методах и подходах к их изучению;
- показать и обосновать влияние, которое национальная деловая культура оказывает на корпоративную культуру и реализацию функций управления организацией;
- научить капитализировать на национальных особенностях деловой культуры и системы менеджмента и конвертировать их в конкурентные преимущества организации;
- содействовать формированию и развитию навыков эффективных межкультурных коммуникаций с представителями иных культур.
- стремиться к выработке у менеджеров кросс-культурной компетенции и толерантного отношения к представителям других культур;
- развивать потребности самостоятельного изучения современной учебной и научной литературы и проведения учебно-исследовательской работы.

Цель практического занятия – усвоение важнейших вопросов курса и выступление каждого студента на каждом практическом занятии. На практическом занятии студенты должны уметь объяснить понимание ими вопросов темы. Для этого при подготовке к практическому занятию студент должен внимательно изучить литературу и методические рекомендации, подготовиться и ответить на любой вопрос темы практического занятия, продолжить выступление предыдущего выступающего. Студент может использовать основные нормативные акты и конспекты изученной литературы. Каждый студент должен по указанию преподавателя отрецензировать сообщение, сделанное предыдущим выступающим.

Текущая аттестация качества усвоения магистрантами полученных в процессе обучения знаний

Текущая аттестация работы студентов осуществляется в процессе проведения практических занятий на протяжении семестра путем оценки устных ответов.

Если студент не выполнил проектное задание, а также не проявлял активности на практических занятиях, то его работа в течение семестра оценивается как неудовлетворительная. Если студент пропускает занятия по уважительной причине (по болезни, график свободного посещения), то он выполняет задания самостоятельно во внеаудиторное время. При этом тесты могут быть заменены разбором проблемных ситуаций по названным темам. Предполагается также промежуточная аттестация в форме выполнения письменной работы в виде доклада, социально-ориентированной бизнес-идеи или бизнес-проекта.

Итоговой формой контроля по дисциплине выступает зачет, который проводится в 3 семестре.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Практическое занятие № 1-4

Тема 1. Кросс-культурный менеджмент как система управления международным бизнесом

Цель: формирование представления о современных тенденциях и актуальных проблемах кросс-культурного менеджмента.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- предмет, цели, методы и задачи кросс-культурного менеджмента;
- основные направления и актуальные проблемы кросс-культурного менеджмента;
- принципы и функции управления персоналом.

Студент будет уметь:

- определять цели и задачи управления персоналом в организации на основе межкультурного взаимодействия.

Актуальность темы: Культурная диверсификация персонала крупных и средних компаний в развитых странах поставила вопрос о корректировке традиционных систем управления персоналом с учетом культурных различий.

Формируемые компетенции: УК-4,УК-5,ОПК-8

Теоретическая часть

Необходимость изучения кросс-культурного менеджмента. Его предмет, цели, методы и задачи. Основные направления и актуальные проблемы. Изучение межэтнических отношений и выявление возможных очагов межэтнической напряженности. Индивидуальные различия как основа межгрупповых конфликтов. Кросс-культурный шок и способы его преодоления. Управление межкультурными различиями. Специфика профессиональной деятельности и подготовки менеджеров, работающих в ситуациях межкультурного взаимодействия. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.

Вопросы для обсуждения:

1. Изучение межэтнических отношений и выявление возможных очагов межэтнической напряженности
2. Специфика профессиональной деятельности и подготовки менеджеров, работающих в ситуациях межкультурного взаимодействия.
3. Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.

Практическое занятие № 5-8

Тема 2. Факторы внешней среды и проблемы межкультурной коммуникации в международном бизнесе

Цель: формирование представления о развитии концепции деловой культуры в международной системе координат.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- содержание основных концептуальных подходов к изучению деловой культуры;

Студент будет уметь:

- применять положения существующих концепций на практике;

Актуальность темы: Культурная диверсификация персонала крупных и средних компаний в развитых странах поставила вопрос о корректировке традиционных систем управления персоналом с учетом культурных различий.

Формируемые компетенции: УК-4,УК-5,ОПК-8

Теоретическая часть

Проблемы адекватного определения и «измерения». Понятие деловой культуры, ее элементы. Уровни культуры: глобальный, кластерный, национальный, корпоративный. Их взаимодействие. Неоднородность культурного пространства: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры. Сила культуры и факторы ее определяющие.

Различия в подходах к изучению культуры: культурные универсалии и системы ценностей в зависимости от национальной принадлежности и типа личности (Д.Мэрдок, Дж.Рокич, Оллпорт, Вернон, Линдзи). Система ценностей как детерминанта поведения. Верования и ценностные ориентации как основа кросс-культурных сопоставлений (С.Иошимури, У.Нойман). Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций. Культурные контрасты в системах ценностей наций (на примере американской, японской и арабской культур). Культурные различия и этика.

Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения (системный подход по Дж.Миллеру) и национально-этнический фактор в деловых культурах.

Понятие, сущность и функции стереотипов. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма. Стереотипизация и повышение эффективности межкультурного взаимодействия.

Вопросы для обсуждения:

- 1.Культурные различия и этика.
- 2.Культурные контрасты в системах ценностей наций (на примере американской, японской и арабской культур).
3. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения (системный подход по Дж.Миллеру) и национально-этнический фактор в деловых культурах

Практическое занятие № 9-12

Тема 3. Функции управления в международном менеджменте.

Цель: формирование представления о развитии концепции деловой культуры в международной системе координат.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- содержание основных концептуальных подходов к изучению деловой культуры;

Студент будет уметь:

- применять положения существующих концепций на практике;

Актуальность темы: Культурная диверсификация персонала крупных и средних компаний в развитых странах поставила вопрос о корректировке традиционных систем управления персоналом с учетом культурных различий.

Формируемые компетенции: УК-4,УК-5,ОПК-8

Теоретическая часть

Проблемы адекватного определения и «измерения». Понятие деловой культуры, ее элементы. Уровни культуры: глобальный, кластерный, национальный, корпоративный. Их взаимодействие. Неоднородность культурного пространства: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры. Сила культуры и факторы ее определяющие.

Различия в подходах к изучению культуры: культурные универсалии и системы ценностей в зависимости от национальной принадлежности и типа личности (Д.Мэрдок, Дж.Рокич, Оллпорт, Вернон, Линдзи). Система ценностей как детерминанта поведения. Верования и ценностные ориентации как основа кросс-культурных сопоставлений (С.Иошимири, У.Нойман). Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций. Культурные контрасты в системах ценностей наций (на примере американской, японской и арабской культур). Культурные различия и этика.

Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения (системный подход по Дж.Миллеру) и национально-этнический фактор в деловых культурах.

Понятие, сущность и функции стереотипов. Этническая стереотипизация. Явление этноцентризма. Стереотипизация и повышение эффективности межкультурного взаимодействия.

Практическое занятие № 13-16

Тема 4. Кросс-культурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте

Цель: формирование представления о кросс-культурных коммуникациях и навыков ведения переговоров в международном контексте.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- основы деловых коммуникаций и воздействия на них национальных культур;

Студент будет уметь:

- осуществлять деловые коммуникации с учетом национальной культуры.

Актуальность темы: Культурная диверсификация персонала крупных и средних компаний в развитых странах поставила вопрос о корректировке традиционных систем управления персоналом с учетом культурных различий.

Формируемые компетенции: УК-4,УК-5,ОПК-8

Теоретическая часть

Коммуникации и межличностные отношения. Вербальные и невербальные коммуникации и их особенности в различных странах. Зависимость коммуникации от национально-культурного контекста. Этнические основания и взаимосвязи языка, мышления и культуры. Роль языка в межкультурном общении. Высоко- и низконтекстуальные культуры. Переменные бизнес-культуры и их воздействие на коммуникацию. Культурный шум. Обучение международным коммуникациям и управление ими. Этнические символы и «подарочные конфликты» в межкультурном взаимодействии. Условия эффективной межкультурной коммуникации. Влияние культуры на процесс переговоров. Организация подготовки и проведения переговоров с учетом поведенческих особенностей в деловых культурах различных стран. Сравнение стилей ведения переговоров. Управление переговорным процессом. Развитие культурной восприимчивости. Национально-культурная корректность.

Практическое занятие № 17-20

Тема 5. Взаимодействие национальной и корпоративной культур. Модели корпоративных культур в сравнительном контексте

Цель: формирование представления о взаимодействии национальной и корпоративной культур.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Студент будет знать:

- понятие, сущность, виды и модели корпоративных культур.

Студент будет уметь:

- формировать корпоративную культуру с учетом национальной культуры.

Студент будет владеть:

- технологией формирования корпоративной культуры с учетом национальной культуры.

Актуальность темы: Культурная диверсификация персонала крупных и средних компаний в развитых странах поставила вопрос о корректировке традиционных систем управления персоналом с учетом культурных различий.

Формируемые компетенции: УК-4,УК-5,ОПК-8

Теоретическая часть

Национальная культура и управление организацией. Организационная и национальная культура. Стратегия, структура и культура организации. Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие. Классификационные критерии корпоративных культур. Эгалитарные и иерархические культуры. Модели корпоративных культур, их характерные особенности и сравнительный анализ. Уровень, тип экономического развития и модель корпоративной культуры: проблемы востребованности и соответствия

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / Н.А. Горелов, С.С. Моисеенко, К.А. Бабкин и др. ; под. ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова ; СПб. гос. эконом. унив-тет. - 2-е изд., перераб. доп. - М. :Юрайт, 2016. - 526 с. - (Бакалавр. Углубленный курс). - Библиогр.: с. 484. - ISBN 978-5-9916-3664-3
2. Исаченко, И. И. Основы самоменеджмента : учебник / И.И. Исаченко. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 312 с. – (Высшее образование). – ISBN 978–5–16–005304–2. – Текст : электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1212526>
3. Грошев, И.В. Системный бренд-менеджмент : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 655 с. - Библиогр.: с. 614-626. - ISBN 978-5-238-02203-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117920> (01.12.2017).

4. Теория и практика корпоративного управления [Электронный ресурс] / Е.В. Сторожева, Е.Ю. Хамутских - М. : ФЛИНТА, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976522831.html>
5. <http://biblioclub.ru> (Сайт ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)
6. <http://lab-sp.ru/> (Лаборатория социального предпринимательства)
7. <http://www.nb-forum.ru> (Интернет-издание. «Новый бизнес. Социальное предпринимательство»).
8. <http://www.economicus.ru/nfpk/pe.php> (Образовательный портал «Economicus.ru»)
9. <http://www.consultant.ru/> (Официальный сайт компании «Консультант- Плюс»).
10. <http://www.garant.ru/> (Сайт информационно-правового портала «Гарант»).
11. <http://fcior.edu.ru/> (Сайт федерального центра информационно-образовательных ресурсов).

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
ОБУЧАЮЩИХСЯ**

по дисциплине «Кросс - культурный менеджмент и межкультурная коммуни-
кация»

для студентов направления подготовки 38.04.04 Государственное и муници-
пальное управление

направленность (профиль): «Государственное управление экономическим
развитием»

**Пятигорск
2026**

Содержание

1. Предисловие
2. План-график выполнения СРС по дисциплине
3. Методические рекомендации к написанию письменной работы
4. Рекомендуемая литература

Предисловие

Цель освоения дисциплины: формирование набора профессиональных компетенций у обучающегося по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (направленность (профили): «Государственное управление экономическим развитием») в сфере кросскультурного менеджмента и межкультурной коммуникации Основная цель курса «Кросскультурный менеджмент и межкультурная коммуникация» заключается в изучении обучающимися сущности кросскультурного менеджмента и межкультурной коммуникации в этой области, формировании у обучающегося целостных представлений о специфике данных направлений рыночной деятельности.

Задачами освоения дисциплины являются:

- дать представление о различных деловых культурах, об основных методах и подходах к их изучению;
- показать и обосновать влияние, которое национальная деловая культура оказывает на корпоративную культуру и реализацию функций управления организацией;
- научить капитализировать на национальных особенностях деловой культуры и системы менеджмента и конвертировать их в конкурентные преимущества организации;
- содействовать формированию и развитию навыков эффективных межкультурных коммуникаций с представителями иных культур.
- стремиться к выработке у менеджеров кросс-культурной компетенции и толерантного отношения к представителям других культур;
- развивать потребности самостоятельного изучения современной учебной и научной литературы и проведения учебно-исследовательской работы.

Основой для изучения дисциплины «Кросскультурный менеджмент и межкультурная коммуникация» являются знания, полученные в рамках изучения экономических дисциплин на предыдущем уровне обучения.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	ИД-1 _{УК-4} Составляет в соответствии с нормами государственного языка РФ и иностранного языка документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия ИД-2 _{УК-4} Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на мероприятиях различного формата, включая международные ИД-3 _{УК-4} Принимает участие в академических и профессиональных дискуссиях, в том числе на иностранном(ых) языке(ах)	Применяет современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИД-1 _{УК-5} Имеет представление о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия ИД-2 _{УК-5} Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
ОПК-8. Способен организовывать внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации.	ИД-1 _{ОПК-8} Применяет коммуникативные стратегии с учетом специфики взаимодействия органов власти и местного самоуправления с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации ИД-2 _{ОПК-8} Организует внутренние и межведомственные коммуникации для решения задач профессиональной деятельности	Организовывает внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации.

Структура и компонентный состав компетенции

Перечень компонентов	Технологии формирования компетенции	Средства и технологии оценки
Знает: - сущность проектной деятельности.	Лекции Самостоятельная работа	Собеседование, тестирование
Умеет: - определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.	Практические работы Самостоятельная работа	Собеседование, тестирование
Владеет: - навыками разработки проектов и оценки их эффективности.	Практические работы Самостоятельная работа	Зачет

Общая характеристика самостоятельной работы студента при изучении дисциплины

Целью самостоятельной работы студентов по дисциплине «Кросскультурный менеджмент и межкультурная коммуникация» является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Задачами самостоятельной работы по дисциплине «Государственное регулирование социального предпринимательства» являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на семинарах, на практических и лабораторных занятиях, при написании курсовых работ и выпускной квалификационной работы.

2. План-график выполнения самостоятельной работы

Объем занятий	З.е.	Астр. ч.	Из них в форме практической подготовки
Всего:	3	81	
Из них аудиторных:	0,2	3,0	
Лекций	0,1	1,5	
Лабораторных работ		-	
Практических занятий	0,1	1,5	
Самостоятельной работы	2,8	73.5	-
Формы контроля:			
Зачет			

Работа с литературой

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

2. Описание шкалы оценивания

Рейтинговая оценка знаний студента заочной формы не предусмотрена

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в форме **зачета**.

Процедура зачета как отдельное контрольное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающегося происходит по результатам текущего контроля.

Зачет выставляется по результатам работы в семестре, при сдаче всех заданий, предусмотренных текущим контролем успеваемости.

Критерии оценки

1. Критерии оценивания компетенций

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, использует полученные знания для решения задач профессиональной деятельности в сфере проектного управления: выстраивает этапы рабо-

ты над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта, определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта, определяет исполнителей проекта, проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений, качественно решает конкретные задачи (исследования, проекта, деятельности) за установленное время, оценивает риски и результаты проекта, публично представляет результаты проекта, вступает в обсуждение хода и результатов проекта. Оценка «зачтено» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; он исчерпывающе, последовательно, четко и логично излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на достаточно высоком уровне; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Компетенции УК-4, УК-5, ОПК-8 освоена на высоком уровне.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, не использует полученные знания для решения задач профессиональной деятельности в сфере проектного управления: не выстраивает этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, не определяет этапы жизненного цикла проекта, не определяет проблему, на решение которой направлен проект, не формулирует цель проекта, определяет исполнителей проекта, не проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений, не решает конкретные задачи (исследования, проекта, деятельности) за установленное время, не оценивает риски и результаты проекта, публично представляет результаты проекта, не вступает в обсуждение хода и результатов проекта. Зачет не выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, компетенции УК-4, УК-5, ОПК-8 не сформированы, большинство предусмотренных программой учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

Процедура выставления зачета проводится на последнем практическом занятии; оценивание знаний обучающегося происходит по результатам защиты практических работ и оценки знаний студента. Перед зачетом студенту необходимо полностью выполнить практические задания, оформить лекционный материал. При наличии задолженностей по текущей аттестации по данной дисциплине студент к сдаче зачета не допускается. Текущая аттестация студентов проводится преподавателями, ведущими практические занятия по дисциплине, в следующих формах: собеседование и защита практических работ. Основанием для снижения оценки являются: выполнение задания не в полном объеме; несвоевременность предоставления выполненных работ, слабое знание тем и основной терминологии; пассивность участия в групповой работе; отсутствие умения применить теоретические знания для решения практических задач.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: беседу с преподавателем на темы изучаемой дисциплины.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенции: УК-4, УК-5, ОПК-8

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо изучить лекционный материал, материалы практических занятий, а также вопросы, выносимые на самостоятельное

изучение.

При подготовке к испытанию студенту предоставляется право пользоваться своими конспектами.

При проверке задания, оцениваются полнота раскрытия проблемы, использование различных источников информации, четкость изложения ответа.

3.Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Работа с книгой

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги.

Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил.

Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода).

При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа.

Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем.

Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались.

Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента.

Различают два вида чтения; первичное и вторичное. *Первичное* - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах. После него не должно остаться ни одного непонятого олова. Содержание не всегда может быть понятно после первичного чтения.

Задача *вторичного* чтения полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым).

Правила самостоятельной работы с литературой

Как уже отмечалось, самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания. Основные советы здесь можно свести к следующим:

- Составить перечень книг, с которыми Вам следует познакомиться;
- Сам такой перечень должен быть систематизированным.
- Обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит очень сэкономить время).

- Разобраться для себя, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть.

- При составлении перечней литературы следует посоветоваться с преподавателями и научными руководителями (или даже с более подготовленными и эрудированными сокурсниками), которые помогут Вам лучше сориентироваться, на что стоит обратить большее внимание, а на что вообще не стоит тратить время...

- Естественно, все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц).

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Выделяют четыре основные установки в чтении научного текста:

1. информационно-поисковый (задача – найти, выделить искомую информацию)
2. усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить, как сами сведения излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений)

3. аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему)

4. творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

Основные виды систематизированной записи прочитанного:

1. Аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;

2. Планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;

3. Тезирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;

4. Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;

5. Конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

Методические указания по составлению конспекта

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;

2. Выделите главное, составьте план;

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля.

Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

4. Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. 1. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / Н.А. Горелов, С.С. Моисеенко, К.А. Бабкин и др.; под. ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова; СПб. гос. экон. унив-тет. - 2-е изд., перераб. доп. - М.: Юрайт, 2016. - 526 с. - (Бакалавр. Углубленный курс). - Библиогр.: с. 484. - ISBN 978-5-9916-3664-3

2. Исаченко, И. И. Основы самоменеджмента : учебник / И.И. Исаченко. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 312 с. – (Высшее образование). – ISBN 978–5–16–005304–2. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1212526>

Дополнительная литература:

1. 1. Грошев, И.В. Системный бренд-менеджмент : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 655 с. - Библиогр.: с. 614-626. - ISBN 978-5-238-02203-1; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117920> (01.12.2017).

2. Теория и практика корпоративного управления [Электронный ресурс] / Е.В. Сторожева, Е.Ю. Хамутских - М.: ФЛИНТА, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976522831.html>

Интернет-ресурсы:

1. <http://biblioclub.ru> (Сайт ЭБС «Университетская библиотека онлайн»)
2. <http://lab-sp.ru/> (Лаборатория социального предпринимательства)
3. <http://www.nb-forum.ru> (Интернет-издание. «Новый бизнес. Социальное предпринимательство»).
4. <http://www.economicus.ru/nfpr/pe.php> (Образовательный портал «Economicus.ru»)
5. <http://www.consultant.ru/> (Официальный сайт компании «Консультант-Плюс»).
6. <http://www.garant.ru/> (Сайт информационно-правового портала «Гарант»).
7. <http://fcior.edu.ru/> (Сайт федерального центра информационно-образовательных ресурсов).