

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ


для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Современные проблемы менеджмента»**

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

 / Е. В. Зудина
«31» 08 2018 г.

Волгоград
2018

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6);
- способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-6	Современный стратегический анализ	Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами, Лидерство и управление командой, Методология исследовательской деятельности, Современные проблемы менеджмента, Технологии рекрутмента, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	Научно-исследовательская работа
ПК-9	Современный стратегический анализ	Методология исследовательской деятельности, Современные проблемы менеджмента, Управление инновациями, Управление социально-экономическими системами	Научно-исследовательская работа

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Глобализация в менеджменте	ПК-6	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понятие глобализации, доступность основных видов ресурсов: материальных, финансовых, человеческих, информационных; конкурентоспособность и виртуальные организации; стратегические альянсы как форма ведения бизнеса; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать проблемы межкультурных взаимодействий: проблема межкультурных взаимодействий при ведении международного бизнеса; адаптация к новой культуре: культурный шок и его преодоление; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – критериями качества глобального менеджера: культурная любознательность, толерантность, коммуникативные навыки, сильная самоидентичность, способность работать в условиях повышенной неопределенности;
2	Слияния и поглощения. Организационные изменения	ПК-9	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – слияния и поглощения: причины слияний и поглощений, примеры из практики мирового и российского бизнеса; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять единую корпоративной культуры общей компании; причины неудач слияний и поглощений и способы их предотвращения; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методикой организационного развития как метод воздействия на корпоративную культуру;
3	Проблема лидерства	ПК-6	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проблемы лидерства: развитие концепции лидерства в

			<p>исторической перспективе; уметь: – формировать критерии качества современного лидера-менеджера; владеть: – проблемами национального стиля лидерства, особенностями лидерства в российском бизнесе;</p>
4	Проблема оценки деятельности	ПК-6	<p>знать: – проблемы оценки деятельности в современном менеджменте: вознаграждение по результатам: реальный метод или красивая идея; уметь: – ставить цели классических подходов к оценке деятельности; владеть: – проблемами обратной связи при оценке деятельности, методом всесторонней обратной связи: достоинства и ограничения;</p>
5	Информатизация менеджмента. Менеджер в современном обществе	ПК-9	<p>знать: – информатизация менеджмента: информатизация менеджмента как результат прогресса технологии. Возможности, предоставляемые технологией и их реализация на практике; уметь: – выявлять возможные негативные последствия информатизации, основные направления в использовании информационных технологий в будущем. П; владеть: – проблема разрыва в знаниях менеджеров и специалистов по информационным технологиям. Возникновение работника знания как работника нового типа: проблемы мотивации и лояльности. ролью менеджера в современном обществе, качествами, необходимыми менеджеру XXI века: самосознание, навыки индивидуального обучения, навыки коммуникаций;</p>

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
-----------------	-----------------------------	----------------------------------	--------------------------------

ПК-6	Несистематическое использование знаний о способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.	Определенные пробелы в умениях применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.	Сформированное умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.
ПК-9	Несистематическое использование знаний о способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой.	Определенные пробелы в умениях применять способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой.	Сформированное умение применять способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой.

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы	40	ПК-6	2
2	Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том числе домашних заданий (эссе)	20	ПК-9	2
3	Экзамен	40	ПК-6, ПК-9	2

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» выставляется с учётом требований следующей шкалы:

– «отлично» – от 91 до 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью,

сформированы необходимые практические навыки работы с освоенным материалом, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

– «хорошо» – от 76 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

– «удовлетворительно» – от 61 до 75 баллов – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, но не высокого качества.

– «неудовлетворительно» – 60 и менее баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы
2. Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том числе домашних заданий (эссе)
3. Экзамен

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Современные проблемы менеджмента»

Направление 38.04.02 «Менеджмент» магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

1. Правильное и своевременное выполнение практических заданий

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6).

Контрольные задания на практических занятиях

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6).

Практические занятия направлены на расширение представлений магистрантов об использовании при изучении характеристик творческого акта, творческого продукта, творческих способностей, творческих качеств личности, видов диагностики и особенностей методов развития творческого мышления детей, ориентированных на получение магистрантами знаний; предлагается раздаточный материал, который магистранты изучают в группах (2-4 чел.), проводя затем взаимоконтроль в группе.

Вопросы и задания, предлагаемые магистрантам для самостоятельной работы, должны формировать умения работать с учебно-методической и научной литературой, а также интернет-ресурсами. В качестве примера может выступать подготовленный доклад или сообщение.

Доклад, сообщение - продукт самостоятельной работы магистранта, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Примерные темы докладов, сообщений

1. Глобализация в менеджменте
2. Слияния и поглощения.
3. Организационные изменения.
4. Проблема лидерства.
5. Качества современного лидера-менеджера.
6. Проблема национального стиля лидерства.
7. Особенности лидерства в российском бизнесе
8. Проблема оценки деятельности.
9. Цели классических подходов к оценке деятельности.
10. Проблема обратной связи при оценке деятельности.
11. Современные цели оценки деятельности работников.
12. Метод всесторонней обратной связи: достоинства и ограничения.
13. Информатизация менеджмента.
14. Возможности, предоставляемые технологией и их реализация на практике.
15. Возможные негативные последствия информатизации.
16. Основные направления в использовании информационных технологий в будущем.
17. Проблема разрыва в знаниях менеджеров и специалистов по информационным технологиям.
18. Менеджер в современном обществе.

Критерии оценивания

Критерии	Показатели	Баллы
Качество доклада	- производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; - рассказывается, но не объясняется суть работы; - зачитывается	0-4
Использование демонстрационного материала	- автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался; - использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности;	0-4

	- представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно.	
Качество ответов на вопросы	- отвечает на вопросы; - не может ответить на большинство вопросов; - не может четко ответить на вопросы	0-4
Владение научным и специальным аппаратом	- показано владение специальным аппаратом; - использованы общенаучные и специальные термины; - показано владение базовым аппаратом	0-4
Четкость выводов	- полностью характеризуют работу; - нечетки; - имеются, но не доказаны	0-4
ИТОГО в соответствии с рейтингом		20

Рефераты

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6).

Под рефератом подразумевается творческая исследовательская работа, основанная, прежде всего, на изучении значительного количества научной и иной литературы по теме исследования в размере 10-15 страниц. Достаточным является работа с литературными источниками и собственные размышления, связанные с темой. Прочитав определенное количество учебников, учебных пособий, ситуаций, нормативно-правовых актов, книг, брошюр и статей, сделав выписки и конспекты, составив план реферата, магистрант пишет реферат, включающий: титульный лист, план, текст реферата, библиографический список.

Для выступления по реферату магистранту отводится до 10-15 минут на семинарах. При выступлении предпочтительнее, чтобы магистрант не читал текст, а говорил свободно, изредка заглядывая в план работы.

Реферативный обзор журнала отличается от реферата только своим источником, он выполняется на основе тщательного изучения статей одного журнала.

Тематика рефератов:

1. Проблема конкурентоспособности и гибкости: возникновение новых организационных структур.
2. Конкурентоспособность и виртуальные организации.
3. Стратегические альянсы как форма ведения бизнеса.
4. Глобальный менеджер и проблема межкультурных взаимодействий:
5. Проблема межкультурных взаимодействий при ведении международного бизнеса.
6. Примеры глобализации компаний.
7. Адаптация к новой культуре: культурный шок и его преодоление.
8. Качества глобального менеджера: культурная любознательность, толерантность, коммуникативные навыки, сильная самоидентичность, способность работать в условиях повышенной неопределенности.
9. Способы освоения навыков глобального менеджера.

10. Слияния и поглощения: причины слияний и поглощений.
11. Примеры из практики мирового и российского бизнеса.
12. Экономическая и финансовая основы слияний и поглощений.
13. Проблема выработки единой корпоративной культуры общей компании.
14. Причины неудач слияний и поглощений и способы их предотвращения.
15. Проблема синтеза в управлении организационными изменениями: динамика современных организационных изменений.
16. Тип экономики и скорость изменений. Проблема непрерывности изменений.
17. Организационное развитие как метод воздействия на корпоративную культуру.
18. Проблема лидерства: развитие концепции лидерства в исторической перспективе.
19. Конец дилеммы менеджер или лидер. Качества современного лидера-менеджера.
20. Проблема национального стиля лидерства. Особенности лидерства в российском бизнесе.
21. Проблема оценки деятельности в современном менеджменте: вознаграждение по результатам: реальный метод или красивая идея. История оценки деятельности в менеджменте.
22. Цели классических подходов к оценке деятельности. Проблема обратной связи при оценке деятельности.
23. Современные цели оценки деятельности работников. Метод всесторонней обратной связи: достоинства и ограничения.

Критерии оценки реферата

Критерии	Показатели	Баллы
Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений	0-5
Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.	0-5
Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	0-5
Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.	0-3
Грамотность	- отсутствие орфографических и	

	синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	0-2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		20

2. Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том числе домашних заданий (эссе)

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9).

Цель: сформировать умение анализировать концепции как необходимую предпосылку проектирования деятельности.

1. Написание эссе.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей.

Написание эссе важно, так как это позволяет магистранту научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Структура и план эссе. Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

1. мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов (Т).
2. мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы (А).

Аргументы - это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- заключение.

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

- 1) вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении - резюмируется мнение автора);
- 2) необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы;
- 3) стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность, однако в рамках научных изысканий: должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания - тире.

Темы для эссе.

1. Проблема межкультурных взаимодействий при ведении международного бизнеса: теория и практика.
2. Глобализации компаний: теория и практика.
3. Адаптация к новой культуре: культурный шок и его преодоление: теория и практика.
4. Качества глобального менеджера: культурная любознательность, толерантность, коммуникативные навыки, сильная самоидентичность, способность работать в условиях повышенной неопределенности: теория и практика.
5. Способы освоения навыков глобального менеджера: теория и практика.
6. Слияния и поглощения: причины слияний и поглощений: теория и практика.
7. Примеры из практики мирового и российского бизнеса: теория и практика.
8. Экономическая и финансовая основы слияний и поглощений: теория и практика.
9. Проблема выработки единой корпоративной культуры общей компании: теория и практика.
10. Причины неудач слияний и поглощений и способы их предотвращения: теория и практика.
11. Проблема синтеза в управлении организационными изменениями: динамика современных организационных изменений: теория и практика.
12. Тип экономики и скорость изменений. Проблема непрерывности изменений: теория и практика.
13. Организационное развитие как метод воздействия на корпоративную культуру.
14. Проблема лидерства: развитие концепции лидерства в исторической перспективе: теория и практика.
15. Конец дилеммы менеджер или лидер: теория и практика.
16. Качества современного лидера-менеджера: теория и практика.
17. Проблема национального стиля лидерства: теория и практика.
18. Особенности лидерства в российском бизнесе: теория и практика.
19. Проблема оценки деятельности в современном менеджменте: вознаграждение по результатам: реальный метод или красивая идея: теория и практика.
20. История оценки деятельности в менеджменте: теория и практика.
21. Цели классических подходов к оценке деятельности: теория и практика.
22. Проблема обратной связи при оценке деятельности: теория и практика.
23. Современные цели оценки деятельности работников. Метод всесторонней обратной связи: достоинства и ограничения: теория и практика.
24. Информатизация менеджмента: информатизация менеджмента как результат прогресса технологии.
25. Возможности, предоставляемые технологией и их реализация на практике: теория и практика.
26. Возможные негативные последствия информатизации: теория и практика.
27. Основные направления в использовании информационных технологий в будущем: теория и практика.
28. Проблема разрыва в знаниях менеджеров и специалистов по информационным технологиям: теория и практика.
29. Возникновение работника знания как работника нового типа: проблемы мотивации и лояльности: теория и практика.
30. Менеджер XXI века: роли, качества и компетенции: трансформация менеджмента и изменения менеджера. Роль менеджера в современном обществе: теория и практика.
31. Качества, необходимые менеджеру XXI века: самосознание, навыки индивидуального научения, навыки коммуникаций: теория и практика.

Критерии оценки качества индивидуальных заданий (эссе)

Критерий	Показатель	Баллы
Качество анализа	Анализ определений отличается	2

Критерий	Показатель	Баллы
определений в эссе	полнотой и глубиной	
	Определения корректно соотнесены со стратегиями решения задачи	4
Качество	Выбор стратегии решения задачи обоснован с научной точки зрения	2
	Практические ситуации корректно соотнесены со стратегиями решения задачи	2
определения стратегии решения задачи в эссе	Выбор стратегии решения задачи обоснован с научной точки зрения	2
	Грамотно использована терминология	2
Качество	Практические ситуации корректно соотнесены с видами деятельности	2
	Выбор вида деятельности обоснован с научной точки зрения	2
определения вида деятельности в эссе	Грамотно использована терминология	2
Итого в соответствии с рейтингом		20

5. ЭКЗАМЕН

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6).

- умение применять способности проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой (ПК-9)

Цель экзамена: целостная оценка уровня сформированности компетенций на данном этапе их формирования. На экзамене оцениваются знания в совокупности с умениями и опытом деятельности, полученными магистрантом как на учебных занятиях, так и в рамках самостоятельной работы по дисциплине.

Форма проведения: в устной форме по теоретическим вопросам экзаменационных билетов.

Критерии оценки.

Критериями выставления оценки выступает степень полноты освоения магистрантом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– **оценка 35–40 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, в том числе при выполнении практических заданий, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии,

– **оценка 26–34 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившего предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности, способность грамотно выполнять практические задания и в общем виде обосновывать результаты их

выполнения; знания и умения магистранта в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом магистрант допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– **оценка 15–25 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе на теоретический вопрос; магистрант показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– **оценка 1–14 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом магистрант обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.

Вопросы к экзаменам

1. Глобализация экономики и менеджмента: понятие о глобализации.
2. Доступность основных видов ресурсов: материальных, финансовых, человеческих, информационных.
3. Глобализация и размер деловых организаций.
4. Проблема конкурентоспособности и гибкости: возникновение новых организационных структур.
5. Конкурентоспособность и виртуальные организации.
6. Стратегические альянсы как форма ведения бизнеса.
7. Глобальный менеджер и проблема межкультурных взаимодействий:
8. Проблема межкультурных взаимодействий при ведении международного бизнеса.
9. Примеры глобализации компаний.
10. Адаптация к новой культуре: культурный шок и его преодоление.
11. Качества глобального менеджера: культурная любознательность, толерантность, коммуникативные навыки, сильная самоидентичность, способность работать в условиях повышенной неопределенности.
12. Способы освоения навыков глобального менеджера.
13. Слияния и поглощения: причины слияний и поглощений.
14. Примеры из практики мирового и российского бизнеса.
15. Экономическая и финансовая основы слияний и поглощений.
16. Проблема выработки единой корпоративной культуры общей компании.
17. Причины неудач слияний и поглощений и способы их предотвращения.
18. Проблема синтеза в управлении организационными изменениями: динамика современных организационных изменений.
19. Тип экономики и скорость изменений. Проблема непрерывности изменений.
20. Организационное развитие как метод воздействия на корпоративную культуру.
21. Проблема лидерства: развитие концепции лидерства в исторической перспективе.
22. Конец дилеммы менеджер или лидер.
23. Качества современного лидера-менеджера.
24. Проблема национального стиля лидерства.
25. Особенности лидерства в российском бизнесе.
26. Проблема оценки деятельности в современном менеджменте: вознаграждение по результатам: реальный метод или красивая идея...
27. История оценки деятельности в менеджменте.
28. Цели классических подходов к оценке деятельности.
29. Проблема обратной связи при оценке деятельности.

30. Современные цели оценки деятельности работников. Метод всесторонней обратной связи: достоинства и ограничения.

31. Информатизация менеджмента: информатизация менеджмента как результат прогресса технологии.

32. Возможности, предоставляемые технологией и их реализация на практике.

33. Возможные негативные последствия информатизации.

34. Основные направления в использовании информационных технологий в будущем.

35. Проблема разрыва в знаниях менеджеров и специалистов по информационным технологиям.

36. Возникновение работника знания как работника нового типа: проблемы мотивации и лояльности.

37. Менеджер XXI века: роли, качества и компетенции: трансформация менеджмента и изменения менеджера. Роль менеджера в современном обществе.

38. Качества, необходимые менеджеру XXI века: самосознание, навыки индивидуального научения, навыки коммуникаций.

39. Навыки командообразования, управление конфликтами.

40. Непрерывное самосовершенствование как условие профессионализма менеджера.