

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Иванович

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 18.06.2026 09:52:52

Уникальный программный ключ:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726531a25a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института
экономики и управления, доктор
экономических наук, профессор
Ушвицкий Л. И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Сравнительный менеджмент»

Направление подготовки	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль)	Организационно-управленческая деятельность в государственной и муниципальной сфере
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в	6 семестре

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Сравнительный менеджмент» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Организационно-управленческая деятельность в государственной и муниципальной сфере» по специальности 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Сравнительный менеджмент»

2. Разработчик: Карамышева Д.Б., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

3. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куц Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда.

Представитель организации-работодателя: Симанкина М.В., заместитель начальника управления по обеспечению проектной деятельности аппарата Правительства Ставропольского края

4. Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Сравнительный менеджмент» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Организационно-управленческая деятельность в государственной и муниципальной сфере» по специальности 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

19 мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция(ии), индикатор(ы)	Уровни сформированности компетенции(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворите льно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
(УК-5) Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-1 УК-5. выбирает способы конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции ИД-2 УК-5. Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям.	Не применяет знания о способах конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей; не уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям.	Не достаточно полно применяет знания о способах конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей; не достаточно полно демонстрирует уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям.	Применяет знания о способах конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции; На хорошем уровне демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительно е и бережное отношению к историческому наследию и культурным традициям.	На высоком уровне выбирает способы конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции; на высоком уровне демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношению к историческому наследию и культурным традициям.
ПК-2 Способен применять знания по реализации коммуникационных процессов, в т.ч. межкультурных; знания по управлению организационной культурой и профессиональным развитием в организациях государственной и муниципальной сферы				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-1 ПК-2.	Не применяет технологии коммуникативно го взаимодействия, в т.ч.	Не достаточно полно применяет технологии коммуникативного взаимодействия, в т.ч.	Применяет знания об использовани и технологий коммуникати вного	На высоком уровне применяет знания об использовании технологий

Использует технологии коммуникативного взаимодействия, в т.ч. межкультурного в деятельности персонала организаций сферы государственного и муниципального управления	межкультурного в деятельности персонала организаций сферы государственного и муниципального управления; не применяет современные методы управления организационной культурой и профессиональным развитием в организациях государственной и муниципальной сферы	межкультурного в деятельности персонала организаций сферы государственного и муниципального управления; не достаточно полно применяет современные методы управления организационной культурой и профессиональным развитием в организациях государственной и муниципальной сферы	взаимодействия, в т.ч. межкультурного в деятельности персонала организаций сферы государственного и муниципального управления	коммуникативного взаимодействия, в т.ч. межкультурного в деятельности персонала организаций сферы государственного и муниципального управления
ИД-2 ПК-2. Применяет современные методы управления организационной культурой и профессиональным развитием в организациях государственной и муниципальной сферы			Применяет знания о современных методах управления организационной культурой и профессиональным развитием в организациях государственной и муниципальной сферы	На высоком уровне применяет знания о современных методах управления организационной культурой и профессиональным развитием в организациях государственной и муниципальной сферы

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой (6 семестр).

Описание шкал оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Сравнительный менеджмент», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций УК-5 (ИД-1, ИД-2), ПК-2 (ИД-1, ИД-2) оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для получения зачета необходимо пройти мероприятия текущего контроля успеваемости в семестре на оценку не ниже «удовлетворительно».

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

Критерии выставления оценок

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами

применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-5 (ИД-1, ИД-2), ПК-2 (ИД-1, ИД-2) достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения УК-5 (ИД-1, ИД-2), ПК-2 (ИД-1, ИД-2) достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-5 (ИД-1, ИД-2), ПК-2 (ИД-1, ИД-2) достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-5 (ИД-1, ИД-2), ПК-2 (ИД-1, ИД-2) не достигнуты.

2. Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Семестр 6	
		Тестовые задания	
1.	<i>экспатрианты</i>	В страну для длительной работы за границей, часто ориентированные на управленческую или обучающую деятельность, должны быть изначально высокомотивированными:	УК-5
2.	<i>кросс-культурный</i>	_____ менеджмент изучает поведение людей, представляющих разные культуры и работающих вместе в одной организационной среде.	УК-5
3.	<i>итальянцы, латиноамериканцы, арабы.</i>	Представителями полиактивной культуры являются	УК-5
4.	<i>маскулинизм</i>	_____ - это доминирование в обществе традиционных мужских ценностей, таких как успех, деньги, материальные ценности.	УК-5
5.	<i>глобализация</i>	_____ - это процесс возрастания значений международных транзакций компании в сравнении с внутренними компаниями.	УК-5
6.	<i>международный</i>	_____ подход включает сопоставления (сравнения) моделей менеджмента с целью выявления сходств и различий между странами.	УК-5
7.	<i>кросс-культурный</i>	_____ подход также предполагает сравнения, но они нацелены преимущественно на идентификацию социокультурного контекста в управленческой практике.	УК-5
8.	<i>США</i>	В _____ активно внедряется система гибкого рабочего времени.	УК-5
9.	<i>немецкой</i>	В _____ культуре большее значение придается трудовой этике.	УК-5

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
10.	Англии	В _____ управленческая культура подходит под определение модели «деревенского рынка».	УК-5
11.	трудовая этика	_____ — командированные работники, которые покидают свою Отличительной чертой национальной культуры, закладывающей базу «технологической отраслевой планки», является.	УК-5
12.	«Пирамида людей»	- модель организационной культуры, с характерной высокой дистанцией власти и высокой степенью избегания неопределенности	УК-5
13.	«Семья»	_____ — модель организационной культуры, с характерной высокой дистанцией власти и низкой степенью избегания неопределенности	УК-5
14.	«Смазанная машина»	_____ — модель организационной культуры, с характерной низкой дистанцией власти и высокой степенью избегания неопределенности	УК-5
15.	«Деревенский рынок»	_____ — модель организационной культуры, с характерной низкой дистанцией власти и низкой степенью избегания неопределенности	УК-5
16.	Индивидуализм	_____ — параметр национальной культуры, трактующийся соотношением индивидуализма и коллективизма, которое превалирует в обществе	УК-5
17.	Моббинг	_____ — психологическое давление в отношении работников со стороны администрации и коллег по работе	УК-5
18.	Градуализм	_____ — это замена широкомасштабных фискальных акций на умеренное и постепенное регулирование спроса	УК-5

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
19.	<i>Культура</i>	— это совокупность ценностей и норм данного общества	УК-5
20.	<i>Вдохновляющий</i>	_____ — это тип организационной культуры, характеризующийся озабоченностью проблемами будущего, поддерживается харизматическим стилем лидерства	УК-5
21.	<i>Подкрепление</i>	_____ — это управление последствием как результатом поведения	ПК-2
22.	<i>Глобализация</i>	_____ бизнеса означает активную интеграцию страны и ее хозяйствующих субъектов в мировую экономику	ПК-2
23.	<i>Франция</i>	_____ была одним из основоположников процесса европейской интеграции	ПК-2
24.	<i>Голландцы</i>	_____ в наибольшей степени связаны групповым мнением	ПК-2
25.	<i>Полихронное</i>	_____ восприятие времени приводит к вовлеченности в несколько дел одновременно	ПК-2
26.	<i>Японская</i>	_____ грамматика способствует гибкому реагированию на реакцию собеседника	ПК-2
27.	<i>Теория подкрепления</i>	_____ делает акцент на средствах, которые контролируют поведение человека, манипулируя последствиями	ПК-2
28.	<i>Инструментальны е</i>	_____ же ценности имеют значение лишь как определенные возможности, средства обеспечения базовых ценностей	ПК-2
29.	<i>Дистанция власти</i>	_____ как культурное измерение создается(-ются) в процессе социализации семьей, школой и другими социальными	ПК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		институтами	
30.	Культурным	_____ контекстом называют конфигурацию целей, ценностей, поведенческих стереотипов, предопределяющих действия представителей определенной культуры	ПК-2
31.	Японская	_____ культура ориентирована на коллектив и семью.	ПК-2
32.	Индийские	_____ менеджеры более других озабочены выполнением правил и чувствуют себя более зависимыми от начальства	ПК-2
33.	Международный	_____ менеджмент изучает управленческие отношения в международных компаниях	ПК-2
34.	Во Франции	_____ организация представляет собой «пирамиду людей»	ПК-2
35.	Универсальный	_____ подход базируется на предпосылке, что любая культура состоит из стандартного набора элементов и задача заключается в их выделении и описании	ПК-2
36.	Социально-экономический	_____ подход в сравнительном менеджменте был основан на идее о том, что экономический прогресс и индустриализация зависят от менеджеров	ПК-2
37.	Синхронный	_____ подход основан на концепции временных циклов: все рано или поздно повторяется, всегда есть шанс закончить дело	ПК-2
38.	Системный	_____ подход предполагает, что культура определяется взаимодействием и взаимовлиянием подсистем, ее составляющих	ПК-2
39.	Экологический	_____ подход основывался на том, что сходства и	ПК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		различия в эффективности управленческой деятельности могут быть объяснены переменными внешней среды.	
		Вопросы для собеседования	
40.		Современные научные подходы и направления кросскультурного менеджмента	УК-5
41.		Этническая стереотипизация как основа межэтнических отношений	УК-5
42.		Язык как элемент этнической культуры	УК-5
43.		Модель базовых культурных ориентаций в исследованиях Р. Льюиса	УК-5
44.		Национальные и региональные особенности менеджмента.	УК-5
45.		Специфика межкультурной коммуникации и способы повышения ее эффективности	УК-5
46.		Западные управленческие технологии и проблемы их адаптации в российских компаниях.	УК-5
47.		Сравнительный анализ моделей корпоративного управления в мировой экономике.	УК-5
48.		Взаимодействие национальной деловой и корпоративной культур	УК-5
49.		Национальная деловая культура как источник конкурентного преимущества и ресурс развития экономики.	УК-5
50.		Культурные различия и этика в международном бизнесе.	УК-5
51.		Специфика бизнес-культуры России.	УК-5

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
52.		Влияние национальной культуры на управление организацией	УК-5
53.		Роль протестантской этики в формировании американской деловой культуры.	УК-5
54.		Доминирующие религии в национальной деловой культуре и их влияние на особенности ведения бизнеса в стране размещения.	УК-5
55.		Проблемы перевода и кросс-культурных различий в международной рекламе.	УК-5
56.		Этноцентрический подход в управлении международной компанией: влияние на эффективность и издержки ведения бизнеса.	УК-5
57.		Специфика формирования и развития корпоративной культуры в российской компании.	УК-5
58.		Барьеры межкультурных коммуникаций и способы их преодоления.	УК-5
59.		Национальная деловая культура и инновационная способность организации	УК-5
60.		Содержание основных составляющих сравнительного менеджмента и их взаимосвязь.	УК-5
61.		Роль национальной культуры, истории и других составляющих в формировании характерных черт бизнеса в стране и организациях	УК-5
62.		Влияние фактора глобализации бизнеса и национальные особенности как основные условия формирования школы менеджмента в стране (регионе)	УК-5
63.		Характерные черты, определяющие специфику национальной школы менеджмента.	УК-5
64.		Корпоративная культура организации (компании) как следствие	УК-5

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		национальной культуры, специфики бизнеса и размера компании.	
65.		Этноцентризм в межкультурных отношениях	ПК-2
66.		Специфика управления «мультикультурными» командами и организациями	ПК-2
67.		Влияние национальной культуры на способность к разработке новых продуктов	ПК-2
68.		Протестантская этика и западная деловая культура.	ПК-2
69.		Ислам и восточная деловая культура.	ПК-2
70.		Католицизм и его влияние на формирование западноевропейской деловой культуры.	ПК-2
71.		Православие, его базовые ценности и их отражение в российской деловой культуре.	ПК-2
72.		Мультикультуризм в обществе	ПК-2
73.		Актуальные проблемы и способы формирования кросс-культурной компетенции менеджеров.	ПК-2
74.		Значение кросскультурного менеджмента для общества	ПК-2
75.		Кросскультурный менеджмент: современные тенденции и актуальные проблемы	ПК-2
76.		Необходимость изучения кросскультурного менеджмента	ПК-2
77.		Мультикультуризм в обществе	ПК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
78.		Понятие культуры и субкультуры	ПК-2
79.		Феномен культуры, его характерные черты и ментальные типы субкультур	ПК-2
80.		Ценности разных культур	ПК-2
81.		Глобальный бизнес: взаимопроникновение и синергия культур.	ПК-2
82.		Культурные различия и этика в международном бизнесе	ПК-2
83.		Понятие деловой культуры, ее элементы	ПК-2
84.		Концепция деловой культуры в международной системе координат	ПК-2
85.		Переменные национальной культуры и их сравнительный анализ в деловых культурах различных стран	ПК-2
86.		Кросскультурные коммуникации и навыки ведения переговоров в международном контексте	ПК-2
87.		Особенности коммуникаций транснациональных компаний	ПК-2
88.		Условия эффективной межкультурной коммуникации	ПК-2
89.		Национальная и корпоративная культуры: взаимообусловленность и взаимодействие	ПК-2
		Ситуационные задания	

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
90.		Ситуация 1. Торговые переговоры в Омане В середине 1980-х гг. советская торговая делегация прибыла для переговоров в Оман. Отношения между двумя странами в этот период оставляли желать лучшего. Кроме того, поскольку Оман являлся ортодоксальным мусульманским государством, его бизнесмены проявляли активность в первую очередь в выстраивании торгово-экономических отношений с другими мусульманскими странами. Когда самолет приземлился в аэропорту, руководители советской делегации испытывали заметное напряжение. Однако организация и протокол встречи и переговоров серьезно улучшили их настроение. От самого трапа самолета и до автомобилей, поданных приехавшим гостям, протянулась ковровая дорожка. Такая же дорожка тянулась от места, куда гостей привезли, до входа в помещение, где проходили переговоры. По их окончании гостей отвезли в гостиницу. И вновь от самого автомобиля и до ступеней – ковровая дорожка. Советским гостям буквально не позволяли ступить никуда, кроме мрамора ступеней, паркета холлов и резиденций и красивых ковровых дорожек. На переговорах хозяева были вежливы и предупредительны. И хотя никаких серьезных практических результатов переговоры не дали, хорошая организация, четкое соблюдение всех протокольных формальностей и красивые ковровые дорожки (которые в буквальном смысле слова не позволяли обуви представителей нашей делегации запылиться) создавали ощущение, что переговоры были удачными – что они прошли на высоком уровне и предшествуют серьезным позитивным изменениям всей совокупности внешнеэкономических связей между двумя странами. Об этом руководители делегации доложили по возвращении.	УК-5

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Каково же было удивление и разочарование, когда несколькими днями позже ведущие газеты Омана отметили, что страна по-прежнему стремится развивать отношения в первую очередь только с коллегами из мусульманских стран. В статьях среди прочего подчеркивалось, что визиты представителей немусульманского мира в страну создают известные трудности даже при организации переговоров, поскольку нельзя допустить, чтобы нога неверных касалась священной земли Омана. Поэтому, чтобы оградить ее от осквернения, приходится застилать коврами дорожки все пространство между транспортными средствами и зданиями, где проходят переговоры и проживают официальные делегации. 1. Каково Ваше впечатление от действий встречающей стороны. 2. Как реализовался кросскультурный шок гостей. 3. Возможно ли преодоление кросскультурного шока в данной ситуации и как?	

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
91.		Ситуация 2. Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную европейскую компанию с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью. Основное направление деятельности компании – услуги. Текучесть персонала на уровне 5-6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить, «в компании «белые зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 долларов США после налогообложения. В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно около 10-15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации. Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании. Предложите структуру пакета немонетарной мотивации. Какие шаги вы будете предпринимать, какие ресурсы вам понадобятся для реализации намеченной программы? Какие плюсы и минусы для персонала компании вы видите в предложенной вами программе?	УК-5
92.		Ситуация 3. «Способы мотивации». Проанализировав национально-страновые особенности мотивации персонала в США, определите, какие потребности у работников в компаниях США развиваются в большей мере в зависимости от	ПК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		форм организации - корпоративной (коллективистской) или индивидуалистской.	
93.		Ситуация 4. Мини-кейс «Проблемы, с которыми сталкиваются менеджеры, работающие за рубежом». Вы - группа менеджеров, которым поручен менеджмент в порту «Х» в Японии. Реализация проекта рассчитана на два года, а члены ваших семей присоединятся к вам через месяц после вашего прибытия в Японию. Вы собрались для «мозгового штурма», чтобы обсудить возможности и проблемы, с которыми столкнетесь во время своего пребывания в Японии, и для того, чтобы разработать план, который позволит вам и членам ваших семей успешно приспособиться к жизни в этой стране. Для начала вы определите три основные проблемы, связанные с японским проектом: понимание японской культуры, установление хороших межличностных отношений с менеджерами, сотрудниками и гражданами этой страны, отыскание способов, позволяющих членам вашей семьи лучше приспособиться к жизни в Японии. Для каждой из трех указанных проблем перечислите конкретные возможности и трудности, которыми, по вашему мнению, вам придется управлять, чтобы успешно приспособиться к жизни в Японии. Какие из них вы считаете наиболее трудными? Какие самые легкие? Перечислите действия, которые вы можете предпринять, чтобы сделать ваш переезд в Японию и пребывание там более легким: а) до прибытия в эту страну; б) после прибытия; с) до и после прибытия туда членов вашей семьи. Как вы думаете, какую помощь и поддержку может оказать вам ваша организация во время вашей работы в Японии?	ПК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		После подготовки вы должны описать план действий, выработанный вами. Таким образом, вы создаёте прототип плана, которым организации могут воспользоваться, чтобы переезд их сотрудников в другую страну был по возможности легким и продуктивным.	