

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
Сравнительный менеджмент**

1. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целями освоения учебной дисциплины (модуля) «Сравнительный менеджмент» являются: формирование знаний, умений, навыков и компетенций в области бизнес – культур различных стран, необходимых для успешного ведения переговоров с их представителями, эффективного управления многонациональными компаниями и их эффективной работой в условиях глобализации бизнеса.

Задачи дисциплины:

- изучение поведенческих особенностей людей в обществе и в организации;
- определение иерархии в системе ценностей различных деловых культур;
- выявление причин межкультурных конфликтов;
- овладение методами и способами предотвращения и нейтрализации межкультурных конфликтов;
- изучение особенностей межкультурных коммуникаций;
- приобретение знаний в области современной теории и практики управления бизнесом на стыке культур;

2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: «Сравнительный менеджмент» относится к вариативной части обязательных общепрофессиональных дисциплин и изучается в 6-ом семестре. Данная дисциплина представляет собой обобщение полученных ранее знаний обучающимися в области менеджмента при изучении таких дисциплин как «История», «Философия», «Социология», «Правоведение», «Иностранный язык», «Менеджмент», «Маркетинг». Логическим продолжением курса «Сравнительный менеджмент» является изучение таких дисциплин как «Управление процессами», «Управленческие решения», «Оценка соответствия системы менеджмента качества» и др. Для эффективного изучения дисциплины «Сравнительный менеджмент» обучающийся должен обладать следующими входными знаниями, умениями, навыками и компетенциями:

Эти знания, умения, навыки и компетенции обучающийся должен приобрести в процессе изучения таких предшествующих курсу «Сравнительный менеджмент» дисциплин, как «История», «Философия», «Социология», «Правоведение», «Психология», «Иностранный язык», «Менеджмент», «Маркетинг».

3. Требования к результатам освоения дисциплины «История управления качеством»

Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения производственной практики

Код соответствующей компетенции по ФГОС	Наименование компетенций	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этические, конфессиональные и культурные	Знать: - о социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностях представителей тех или иных социальных общностей; - различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в

	различия	<p>межкультурной среде;</p> <ul style="list-style-type: none"> - современные технологии управления персоналом в межкультурной среде. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия - выбирать способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом в межкультурной среде. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; - способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности - методикой разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом в межкультурной среде.
ПК-12	умение консультировать и прививать работникам навыки по аспектам своей профессиональной деятельностью	

4. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС ВО - 3 плюс по данной дисциплине реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловые и ролевые игры, конкретные ситуации, групповая презентация работ по кейсам, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития общекультурных и профессиональных навыков обучающихся. В рамках курса «Сравнительный менеджмент» предусмотрены встречи с выпускниками Президентской программы, представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, имеющими опыт работы в зарубежных компаниях.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивной форме составляет не менее 50% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют не более 1/3 аудиторных занятий.

5. Содержание разделов учебной дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Введение в дисциплину	Сравнительный менеджмент как область исследования и как учебная дисциплина. Факторы, влияющие на поведение

	«Сравнительный менеджмент»	<p>человека: личные особенности; особенности сложившейся ситуации; национально – культурные особенности.</p> <p>Основные этапы развития бизнеса – необходимая база для анализа и эволюции сравнительного менеджмента (эра коммерции; эра экспансии; концессионная эра, эра национальных государств и эра глобализации).</p> <p>Глобализация и развитие сравнительного менеджмента</p>
2.	Методология курса «Сравнительный менеджмент»	<p>Предмет и объект изучения курса «Сравнительный менеджмент». Сравнительный менеджмент как часть общей теории менеджмента, в рамках которой формируются представления и закономерности разных национальных деловых культур</p> <p>Национальная деловая культура как объект исследования и изучения сравнительного менеджмента. Методы исследования, используемые в сравнительном менеджменте (опросы, анкетирование, наблюдение).</p>
3.	Национальная культура и ее влияние на процесс управления	<p>Понятия, составляющие и функции национальной культуры. Уровни культуры. Основные теории культуры, используемые в сравнительном менеджменте. Национальная деловая культура и ее характеристика.</p> <p>Организационная культура и ее взаимосвязь с национальной культурой. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Сравнительный анализ особенностей организационной культуры американских, европейских, японских и российских компаний.</p>

4.	Теоретические модели национально – культурных аспектов в управлении	<p>Понятие и взаимосвязь параметров национальной культуры по теории Э. Холла. Высококонтекстуальные и низкоконтекстуальные культуры.</p> <p>Модель культуры по теории Г. Хафстеде. Соотношение индивидуализма и коллективизма, мужественности и женственности, дистанция власти, отношение к неопределенности.</p> <p>Модель культуры по теории Ф.Тромпенарса и Ч.Х.Тернера. Универсализм и партикуляризм, как параметры, характеризующие межличностные отношения. Статус и результат.</p> <p>Отношение ко времени: традиционное и современное. Деление национальных культур на монохромные, полихромные и реактивные.</p> <p>Отношение к окружающей среде: подчинение, господство, гармония</p>
5	Межкультурные коммуникации.	<p>Национальные особенности коммуникативного процесса. Вербальные коммуникации.</p> <p>Невербальные и паравербальные коммуникации в эмоциональных и сдержанных культурах (междометия, молчание, жестикация, пластика, одежда, дистанция, ритм). Паравербальная коммуникация на переговорах: высота голоса.</p> <p>Ритуалы в коммуникациях. Соотношение формального смысла и реального содержания.</p> <p>Особенности переговоров с представителями разных стран. Содержание и контекст переговоров. Поведение участников, фактор времени в переговорном процессе.</p>
6	Национальные особенности лидерства и управления персоналом	<p>Обобщенная модель лидерства. Культурная ситуационность. Основные модели лидерства в управлении: статус, основанный на долларе, британская меритократия, шведский эгалитаризм, «восточная модель».</p> <p>Стили лидерства. Возможность эффективного переноса приемов менеджмента из одной бизнес – культуры в другую.</p> <p>Особенности управления персоналом в различных странах. Становление современных методов управления персоналом в западной Европе. Особенности управления персоналом в США. Японская система управления персоналом. Формирование и развитие российской модели управления персоналом.</p>
7	Культурологические особенности в отношении к труду и мотивации персонала.	<p>Значение труда и отношение к нему в различных бизнес – культурных. Религиозные, исторические, географические и другие факторы, определяющие отношение к труду в различных культурах. Наиболее значимые для работника факторы труда, статус, заработная плата, качество труда. Возможность карьерного роста и повышения квалификации, работа в команде и др. теории мотивации и особенности их использования в различных бизнес – культурах.</p>
8	Особенности принятия управленческих решений в различных	<p>Основные подходы к принятию решений в различных бизнес – культурах. Культурная обусловленность как ситуационный фактор в различных моделях принятия решений.</p> <p>Авторитарный и коллективный способы принятия решений. Особенности процесса принятия управленческого решения в</p>

	бизнес - культурах	зависимости от национальной деловой культуры
9	Особенности управления многонациональными компаниями и совместными предприятиями	<p>Соотношение национальной культуры и других факторов внешней среды МНК и СП. Типы организационных структур в МНК. Проблемы, связанные с выбором конкретных типов организационных структур.</p> <p>Сравнительный анализ стратегий американских, европейских, японских, российских и др. МНК и СП. Их зависимость от национальных бизнес – культур.</p>
10	Кросскультурный шок	<p>Кросскультурный шок и его симптомы (напряженность от усилий по адаптации, чувство потерянности, непонимание системы ценностей, ощущение бесполезности). Причины возникновения кросскультурного шока (различия в вербальных и невербальных коммуникациях, различие восприятия, стереотипы, этноцентризм). Фазы культурного шока: фрустрация и озлобление, выздоровление, приспособление, реверсивный культурный шок, приспособление). Преодоление культурного шока (владение языком страны пребывания, обучение на специальных программах, тренинги, направленные на развитие кросскультурной восприимчивости и адаптации, изучение истории, экономики, религии, политической системы, традиций, взглядов, ценностей, правил поведения в стране пребывания)</p>
11	Тенденции развития сравнительного менеджмента	<p>Тенденции в развитии сравнительного менеджмента, связанные с национальными культурными особенностями. Нивелирование этих особенностей и переход к единой модели (конвергенция). Факторы конвергенции в системе «человек – работа» (технологическое развитие и его последствия, образование, адаптация управленческих систем и др.)</p> <p>Усиление национально – культурных различий и тенденции дивергенции межличностных различий в сравнительном менеджменте. Факторы дивергенции и межличностные отношения (уровень развития стран и регионов; природные ресурсы, их эксплуатация и цены на них; демографические факторы).</p> <p>Сравнительный менеджмент и повышение эффективности деятельности организации</p>

Разработчик рабочей программы:

Профессор кафедры менеджмента д.э.н, Гуськова Н. Д.