

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова

Социологический факультет

«РАССМОТРЕНО»

на заседании кафедры
экономической социологии и
менеджмента
Протокол № от _____ 2019

«УТВЕРЖДЕНО»

Решением Ученого совета
факультета Протокол № ____ от
_____ 2019

Рабочая программа

межфакультетского учебного курса

**ГОСУДАРСТВО И БИЗНЕС В ГЛОБАЛЬНОМ
ОБЩЕСТВЕ
STATE AND BUSINESS IN THE GLOBAL
INSTITUTIONAL CONTEXT**

Москва

2019

Автор курса
доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой
экономической социологии и менеджмента социологического факультета
МГУ имени М.В. Ломоносова
Барков С.А.

1. Характеристика курса

Процесс глобализации социально-экономической реальности самым существенным образом изменил соотношение между бизнесом и государством. Если индустриальное общество виделось прежде всего как социум, основанный на балансе организации в форме национального государства и локального национального рынка, то постиндустриальное общество предстает как баланс между глобальным рынком и организацией в форме многонациональных компаний (МНК). При этом данные компании все в большей мере берут на себя те функции, которые ранее выполнялись государствами. Как и любая организация, МНК стремится к монополизации и самодостаточности. МНК создают свои образовательные системы, транспортные сети, телекоммуникационные системы (Интранет) и многое другое, что ранее служило атрибутом государства. МНК обрастают социальными функциями, учреждая пенсионные фонды, специальные программы здравоохранения, вкладывая деньги в рекреацию своих служащих.

Наднациональное развитие бизнес-процессов является объективной реальией сегодняшнего дня. Это результат длительной естественной эволюции мировой экономики, за которой в первую очередь стоял прогресс технологии, позволивший производить экономические трансакции, не взирая ни на какие географические границы. Наднациональный уровень условно можно назвать метасоциальным в противоположность традиционному макросоциальному уровню, ассоциировавшемуся в первую очередь с обществом в границах определенного государства.

Если метасоциальный уровень реально существует и за этим существованием стоят объективные технологические причины, то его возможное функционирование может осуществляться согласно правилам либо организации, либо рынка. Организационные принципы оформления наднациональной общественной реальности подразумевают создание всемирного государства. Такое государство как организация должно как бы «нависнуть» над глобальным рынком и регулировать его с помощью некоторых законодательных актов по примеру того, как это делало традиционное государство по отношению к национальному рынку. Еще несколько десятилетий назад такое развитие событий казалось вполне реальным тем более, что ему способствовали множественные процессы и явления, которые требуют наднационального регулирования. К этим процессам и явлениям можно отнести самые разные стороны современной социально-экономической жизни начиная с борьбы с международным терроризмом и заканчивая регистрацией товарных знаков для их

использования в глобальном масштабе.

Но вместо глобального государства в реальной практике мы обнаруживаем рыночные системы, основанные на контрактах и не позволяющие использовать приказ как инструмент управления. Создаются временные коалиции, заключаются международные соглашения. Наконец, возникают сетевые структуры (типичным примером является «большая восьмерка», «большая двадцатка»), но никому в голову не приходит наделить некоторую структуру, типа ООН, организационными функциями, полномочиями отдавать приказы национальным правительствам и корпоративным организациям по всему миру с целью рационализации и некоторой унификации социально-экономических процессов в глобальном масштабе.

Даже в рамках региональной интеграции традиционные принципы административного управления серьезно ограничиваются. Лучшим примером в этом смысле служит Евросоюз. В принципе многие стороны жизни объединенной Европы требуют создания единых министерств и ведомств, способных реализовывать свои инициативы, невзирая на национальные границы. Однако же ни одного такого центрального министерства создано не было. Даже в тех сферах, где европейцы десятилетиями использовали организационные принципы экономической деятельности – естественные монополии – при объединении они стали создавать рыночные структуры, основанные на искусственно внедренной в данные отрасли конкуренции. Это происходило и с железными дорогами, и связью, и электроэнергетикой. Реализации новых недирективных принципов управления потребовала огромных усилий и нахождения множества творческих нестандартных решений. Вполне возможно, что создание гигантских всеевропейских ведомств с чисто организационной точки зрения было бы значительно проще. Даже слабые попытки создания государственной наднациональной государственной организации в Евросоюзе сталкиваются с мощным сопротивлением, причем не только на уровне национальных элит, но и простых людей. Об этом ярко свидетельствует ситуация с одобрением, а точнее «неодобрением» европейской конституции, которая хотя бы внешне уподобила наднациональные структуры классическому государству. Фактически сегодня речь может идти о формировании новой недирективной и многосубъектной модели социального управления.

При общей констатации падения роли национальных государств необходимо обратить внимание на то, что их хозяйственная и социальная роль остается принципиально значимой и по сей день. В этом плане конкуренция и кооперация между МНК и национальными государствами становятся сегодня одними из наиболее значимых процессов, определяющих развитие общества в планетарном масштабе.

2. Цели и задачи освоения дисциплины.

Целью курса является формирование у студентов представлений об особенностях взаимодействия государств и бизнес-организаций уровнях в условиях глобализации, раскрыть специфику сетевых организационно-рыночных структур, действующих на глобальном рынке, а также, знакомство с управленческими решениями, принимаемыми в межгосударственных взаимодействиях и в международном бизнесе.

Задачи курса:

- раскрыть специфику институциональной методологии исследования организаций, рынков и их гибридов;
- раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития процесса глобализации;
- выявить направления трансформации социального управления в эпоху глобализации;
- рассмотреть стратегии социального управления, ориентированные на повышение конкурентоспособности страны;
- определить специфику глобального уровня социального управления в условиях отказа от идеи всемирного государства;
- показать специфику влияния национальных культур и институциональных контекстов на практику социального управления;
- раскрыть специфические особенности управления компаниями, действующими на глобальных рынках;
- показать способы применения различных управленческих технологий во взаимодействии государств и организаций в глобальном мире.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Общенаучные компетенции:

- владение основами исторических знаний, понимание движущих сил и закономерностей исторического процесса, места человека в историческом процессе, политической организации общества (ОНК-3);
- способность использовать полученные экономические знания в контексте своей социальной и профессиональной деятельности (ИК-6).

4. Место дисциплины в структуре Основной образовательной программы

Дисциплина «Государство и бизнес в глобальном обществе» относится к блоку вариативных дисциплин, по выбору обучающихся (межфакультетский учебный курс) и предназначена для бакалавров и магистрантов направлений подготовки, чья будущая исследовательская и/или практическая деятельность связана с реализацией управленческих компетенций; курс также представляет интерес для обучающихся, нацеленных на изучение и понимания особенностей

взаимодействия государств и бизнес-организаций, специфики сетевых организационно-рыночных структур, действующих на глобальном рынке.

Общая трудоемкость дисциплины 1 зач. ед. (36 академических часов).
Курс читается в весеннем семестре. Промежуточная аттестация – зачет.

5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>владение основами исторических знаний, понимание движущих сил и закономерностей исторического процесса, места человека в историческом процессе, политической организации общества (ОНК-3)</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • направления влияния процесса глобализации на государственное управление и менеджмент; • основные типологии деловых культур в мире; • особенности социальной политики государств и многонациональных компаний; • причины и следствия противостояния государств и многонациональных компаний; • принципы обеспечения взаимной выгоды от присутствия иностранных компаний на отечественном рынке; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выявлять специфику ведения бизнеса в разных странах; • использовать методы оптимизации взаимодействия различных объектов управления на глобальных рынках; • проводить диагностику управленческих проблем во взаимодействиях государств и бизнес-организаций в глобальном мире; <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять эффективное деловое взаимодействие с представителями зарубежных деловых культур; • технологиями эффективного управления в современном поликультурном бизнесе.
<p>способность использовать полученные экономические знания в контексте своей</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • экономические модели, лежащие в основе взаимодействия государства и бизнеса; • базовые идеи современных гурӯ международного менеджмента;

<p>социальной и профессиональной деятельности (ИК-6).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • прогнозы развития процесса глобализации и его осмысления в будущем; • особенности управленческих практик в российском и в международном бизнесе; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соотносить особенности управления компаниями с институциональным контекстом страны, в которой находится ее штаб-квартира; • прогнозировать появление новых содержательных концепций в международном менеджменте; <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> • критического анализа результатов внедрения концепций менеджмента в практику многонациональных компаний; • адаптации управленческих практик к социально-экономическим условиям развития бизнеса в разных странах.
---	--

6. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Объем дисциплины составляет 1 зачетная единица, всего 36 часов, из которых 30 часов составляет контактная работа студента с преподавателем, 6 часов составляет самостоятельная работа студента.

7. Формат обучения – очно.

8.Используемые образовательные и научно-исследовательские технологии.

А. Образовательные технологии:

- проведение лекционных занятий дискуссионного формата с использованием мультимедийных технологий;
- использование проблемно-ориентированного и междисциплинарного подходов подачи материала посредством кейс-стади.

Б. Научно-исследовательские технологии:

- стимулирование анализа особенностей создания и восприятия концепций, разработанных различными учеными в области теории международного менеджмента;
- стимулирование работы студентов с материалами периодических изданий; интернет-источников; международных научных электронных баз для поиска информации о современной практике взаимодействия государств и бизнес-организаций на глобальном рынке.

9. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и виды учебных занятий

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (час.)	Контактная работа (час.)	Самостоятельная работа (час.)
Тема 1. Экономический институционализм: базовые понятия и структурные характеристики	5	4	1
Тема 2. Организация и рынок как экономические институты	5	4	1
Тема 3. Современные тенденции экономического развития	5	4	1
Тема 4. Государства, организации и рынки в глобальной экономике	5	4	1
Тема 5. Специфика менеджмента в различных странах и регионах мира	3	2	1
Тема 6. Мотивация работников и менеджеров в кросскультурной среде	2	1	1
Тема 7. Корпоративная и национальная культуры. Феномен корпоративного патриотизма	3	2	1
Тема 8. Международные стратегические альянсы и формы организации международного бизнеса	2	2	-

Тема 9. Организация трудовых ресурсов в международном бизнесе	2	2	-
Тема 10. Этические аспекты взаимодействия бизнеса и государства	2	1	1
Итоговый контроль (зачет)	2	2	-
Итого	36	30	6

Содержание курса

Тема 1. Экономический институционализм: базовые понятия и структурные характеристики

Институционализм как особая методология экономического анализа. Классический институционализм Велена, Гамильтона, Комманса. Ограничения принципа максимизации. Институты как совокупности правил и обычаи людей. Институциональная среда. Ограниченная рациональность. Институциональная критика классической экономической теории. Концепция «демонстративного потребления» и коррекция законов спроса и предложения.

Возрождение внимания к институционализму после неудачной реализации неолиберальных реформ. Институты в глобальном мире. Особенности институциональной среды в развивающихся странах (де Сото).

Эволюция институтов и эволюционный институционализм (Нельсон). Категория «зависимости от пройденного пути». Эволюция и инновации. Роль мелких и крупных компаний в осуществлении инноваций различного типа. Рутинизация деятельности внутри организации.

Институциональные матрицы (Норт, Кирдина). Особенности институциональной среды в России. Восприятия теорий как противоборство рациональности и институтов.

Тема 2. Организация и рынок как экономические институты

Зарождение неинституциональной теории экономических организаций – «Природа фирмы» Р.Коуза. Организация и рынок как альтернативные способы совершения трансакций. Методологические

предпосылки противопоставления организации и рынка.

Базовые правила института организации: неравенство элементов составляющих социально-экономическую систему (иерархия); ориентация на немонетарные оценки, ограничение конкуренции и приоритет кооперации (синергетический эффект).

Правила института рынка: равенство всех элементов, составляющих социально-экономическую систему; монетарные оценки (использование ценового механизма); свобода и конкуренция.

Выбор между организацией и рынком. Трансакционные издержки (О.Уильямсон). Структурные трансакционные издержки: издержки информации, издержки вычленения, издержки масштаба и издержки поведения. Физические и ментальные издержки деятельности в рамках института рынка. Экономический и социологический подход к определению наилучшего способа экономической деятельности.

Гибридные формы между организацией и рынком. Вхождение организации внутрь рыночных отношений. Государственное регулирование экономики. Вхождение рынка внутрь организации – организационные сети. Виды гибридных структур: холдинги и кейрецу, контрактные формы бизнеса, сети, основанные на неформальных связях.

Тема 3. Современные тенденции экономического развития

Тенденция к минимизации количества работников на предприятиях и в структурных подразделениях. Малое предприятие как идеал экономической организации. Причины угасания интереса к крупным корпорациям классического типа. Роль общинных связей в современном малом бизнесе. Изменения общественного мнения 1980-х, 90-х годов по отношению к малым формам бизнеса. Зарождение и развитие тенденции к децентрализации производства.

Тенденция к совладению предприятиями. Совладение как объективная основа сотрудничества менеджеров и работников. Новые организационные

формы распределения акций среди работников компании (ESOP и др.).
Принцип обязательного владения акциями: достоинства и недостатки.

Становление гибких организационных структур. "Холмообразные" и сетевые структуры. Формализация неформальных связей в современных организациях. Проблема взаимозаменяемости работников и их приобщенности к целям организации. Возможные пути решения. Гибкое строение фирмы как ответ на постоянно изменяющееся внешнее окружение.

Развитие систем телекоммуникаций и их использование в бизнесе. Информация как экономическая основа современного общества. Телекоммуникации и новые возможности малых организаций. Экономические и технические причины разделения (географического и организационного) производства и генерации идей в современной экономике.

Тема 4. Государства, организации и рынки в глобальной экономике

Глобализация как системообразующий процесс в современной экономике. Количественные и качественные изменения экономической деятельности в эпоху глобализации. Вертикальное и горизонтальное направления глобализации в отношении товаров и услуг. Изменение соотношения базовых экономических институтов – организации и рынка. Глобальный рынок. Невозможность создания глобального государства.

МНК как движущая сила глобализации. МНК как постиндустриальное воплощение института организации. Противоборство национальных государств и МНК. Рыночные элементы в строении МНК. Эффективность МНК и национальных государств как экономических систем.

Финансовые и культурные приоритеты экономической деятельности. Нематериальные активы в постиндустриальной экономике. Социальная ответственность бизнеса как способ наращивания нематериальных активов.

Тема 5. Специфика менеджмента в различных странах и регионах мира

Американский менеджмент - исходная модель менеджмента. Индивидуализм, идеал "человека, который сделал себя сам", рационализм, прагматизм, демократизм как характеристики американской культуры, повлиявшие на развитие менеджмента. Специфика менеджмента в современных американских корпорациях и компаниях (ИБМ, Крайслер и т.д.).

Японский менеджмент как вызов западному стилю управления. Ориентация на группу, общинное строение организаций, значение личных, неформальных отношений между людьми, элитарность, как определяющие черты японского менеджмента. Практика менеджмента в японских компаниях. Специфика построения карьеры и принятия решений в японском менеджменте.

Процесс вестернизации и развитие менеджмента в развивающихся странах. Культурные особенности и культурные барьеры в процессе эволюции менеджмента. Возможности приспособления основных положений научного менеджмента к конкретным условиям той или иной страны. Необходимость общих понятий и принципов ведения дел. Развитие мирового рынка и кросскультурный менеджмент.

Особенности российского менеджмента в конце XX - начале XXI веков. Предприниматели и менеджеры на российских предприятиях. Процесс формирования социальной группы профессиональных менеджеров. Перспективы совершенствования управления российскими компаниями.

Тема 6. Мотивация работников и менеджеров в кросскультурной среде

Понятие мотивации. Трактовка термина мотивации в различных национально-культурных традициях. Соотношение мотивов, стимулов, потребностей, интересов и целей. Возможность управления мотивацией.

Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей Маслоу. Двухфакторная концепция Герцберга. Практика применения содержательных теорий мотивации. Ограничения содержательных теорий.

Приуменьшение роли денежного вознаграждения как мотивирующего фактора. Слабый учет социальных, национальных и личностных различий.

Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости. Относительность вознаграждения. Понятие внутренней и внешней справедливости. Современные механизмы обеспечения справедливости. Мотивирующая роль компенсаций за неравные условия. Теория ожиданий. Виды мотивационных ожиданий. Процесс оправдания ожиданий. Теория подкрепления.

Специфика роли денег как мотива трудовой деятельности в различных странах. Национально-культурные и экономические особенности общества как факторы, определяющие мотивы и стимулы к труду. Особенности разработки мотивационных программ в многонациональных компаниях.

Тема 7. Корпоративная и национальная культуры. Феномен корпоративного патриотизма

Понятие корпоративной культуры. Прагматический и феноменологический подходы к определению корпоративной культуры. Уровни корпоративной культуры: видимые регуляторы, измеряемые ценности, базовые предположения. Нормы и ценности корпоративной культуры. Историческая обусловленность корпоративной культуры. Специфические черты корпоративной культуры многонациональной компании. Организационная культура и макрокультурная среда, влияние национальных и региональных факторов. Специфика процесса глобализации на приобщение к организационным ценностям.

Типологии корпоративной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес-культур: У.Оучи, Г.Хофштеде, Ф.Тромпенаарса и Ч.Хемпден-Тернера, Р. Льюиса, Э.Холла. Управленческие классификации организационных культур С.Хэнди и Камерона-Куина. Проблема управленческих оснований для классификации

организационных культур.

Организационная культура крупных многонациональных корпораций. Необходимая формализация межличностных отношений. Внешние атрибуты корпоративной культуры: гимн, лозунги, форма, стандарты общения.

Развитие корпоративной культуры. Роль основателя организации в процессе становления ее культуры. Этапы развития организации и изменения в корпоративной культуре. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения норм и ценностей компании.

Управление корпоративной культурой, ее различными уровнями. Культурообразующий контекст латентных функций управленческих решений. Необходимость диагностики корпоративной культуры в международном бизнесе. Информирование, воспитание, радикальное реформирование как методы изменения культуры компании.

Национальный и корпоративный патриотизм. Лояльность сотрудников организации и осознание ими личных целей в жизни. Возможная конкуренция корпоративных и национальных культур как детерминант личностного и группового поведения.

Тема 8. Международные стратегические альянсы и формы организации международного бизнеса

Сущность и виды международных стратегических альянсов. Мотивы создания международных стратегических альянсов. Международные альянсы и глобальная конкуренция. Проектирование международных стратегических альянсов в международном бизнесе.

Контрактные формы международного бизнеса. Лицензирование. Франчайзинг. Контракты на управление. Контракты «под ключ». Соглашения о разделе продукции. Подряд и субподряд. Другие формы коллективных контрактов. Специфика управления в контрактном бизнесе.

Долевое и 100%-ное владение в международном бизнесе. Причины привлечения партнеров. Задействование ресурсов — материальных и

нематериальных. Создание «местного» лица фирмы. Слияния и поглощения на глобальном рынке. Государственные ограничения иностранного присутствия в стране. Централизация и децентрализация в МНК.

Типы организаций в международном бизнесе по взаимодействию с внешней средой. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Традиционная организация. Дивизиональная организация. Матричная организация. Новое в типах организаций. Эдхократическая организация (основанная на компетентности). Многомерная организация. Партиципативная организация. Предпринимательская организация. Организация, ориентированная на рынок.

Стратегические альянсы и государство. Государство как участник и спонсор стратегических альянсов.

Тема 9. Организация трудовых ресурсов в международном бизнесе

Факторы формирования трудовых ресурсов в рамках международной деятельности компании. Планирование трудовых ресурсов. Кадровые перемещения при заграничных операциях. Подготовка управляющих в среде международного бизнеса. Адаптация персонала к различным рынкам труда.

Подходы к отбору персонала в международном бизнесе: этноцентризм, полицентризм, регионализм, геоцентризм. Критерии отбора персонала в международном бизнесе. Факторы мотивации персонала в международном бизнесе.

Системность, адаптивность, комплексность, результативность, учет национальных особенностей при подборе и подготовке персонала.

Проблемы формирования международного коллектива. Кадровые стратегии МНК.

МНК и «утечка мозгов». Карьера в международном бизнесе. Борьба между государствами и МНК за трудовые ресурсы.

Тема 10. Этические аспекты взаимодействия бизнеса и государства

Содержание этики менеджмента. Морально-ценностные аспекты экономического поведения организаций и бизнес-культуры. Принцип "pactasuntservanda". Этические аспекты предпринимательства и менеджмента в разных странах. Этика менеджмента в развитых рыночных обществах. Корпоративная социальная ответственность. Сущность и значение благотворительной деятельности. Экономическая эффективность и моральная ответственность предпринимательства. Энвайронменталистские аспекты международного менеджмента.

Эгоистические мотивы и общественные функции менеджера. Этические проблемы "невидимой руки рынка". Роль государственных, общественных и образовательных институтов в формировании управленческой этики.

Корпоративная этика. Процессы взаимодействия бизнес-культур. Понимание национальных и культурных особенностей как залог успешной деятельности глобальных компаний.

Управление и связи с общественностью. Аспекты создания положительного имиджа организации в разных странах и на глобальном уровне. Финансирование культурных и образовательных программ. Спонсорская деятельность.

10. Форма промежуточной аттестации и Фонд оценочных средств

А. Типовые задания для самостоятельной подготовки, которые способствуют углублению знаний студентов по отдельным темам программы:

1. Развернутая беседа «Институты в глобальном мире».

План беседы:

1. Возрождение внимания к институционализму после неудачной реализации неолиберальных реформ.
2. Особенности институциональной среды в развивающихся странах (де Сото).
3. Эволюция институтов и эволюционный институционализм (Нельсон).

4. Институциональные матрицы (Норт, Кирдина).

На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ рекомендованных преподавателем российских и зарубежных публикаций по проблемам Возрождения внимания к институционализму после неудачной реализации неолиберальных реформ, обучающийся формирует свою точку зрения относительно актуальности данной проблематики в современном менеджменте. Затем в ходе обсуждения студенты выводят общее представления о наиболее вероятном будущем институтов в глобальном мире.

Концепция развернутой беседы: предполагает подготовку всех студентов по выдвинутой проблеме с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы; выступления студентов и их обсуждение; вступление и заключение преподавателя.

2. Презентация докладов «Подходы к отбору персонала в международном бизнесе»

По согласованию с преподавателем студенты выбирают один из подходов в международной практике отбора персонала (этноцентризм, полицентризм, регионализм, геоцентризм). На основе анализа научной, публицистической литературы и материалов СМИ, студент делает доклад с презентацией, раскрывающей особенности выбранного подхода. В заключении студент определяет условия применения и эффективность использования данного подхода.

3. Подготовка к обсуждению кейса «Зарубежные менеджеры в России».

«Кто сказал, что Россия на Западе не популярна? С петровских времен иностранцы едут сюда. Посмотреть на дикие нравы. Показать себя. Построить. Поторговать. Заработать. Русских они тоже этому учат. Эти трудоголики и прорабы прибавочной стоимости считают себя почти миссионерами. За последние десять лет их разумное, доброе и вечное дало всходы в виде корпоративной культуры и изрядных капиталов на счетах разных банков. Россия уверенно заняла свое место на международном рынке труда, причем, речь идет не только о привлечении рабочей силы из стран СНГ. Иностранцы менеджеры все охотнее едут работать в Россию, потому что здесь большие зарплаты и маленькие налоги. Кроме того, здесь интересные проекты и быстрее можно сделать карьеру.

Понять российские компании можно: если нужно "закрывать" должность, которой в компании раньше попросту не было, то проще и надежнее купить опытного "легионера", чем взять русского, который "работал в этой области, но не имел четкой специализации". Не случайно в последнее время иностранцы активно заполняли вакансии директоров по информационным технологиям, по привлечению международных клиентов, по логистике, связям с инвесторами; риск-менеджеров и т.д.

Иногда "покупка" западных специалистов для работодателя может стать убыточным проектом. Иностранец не заинтересован в капитализации своего работодателя, его волнует лишь личное продвижение, а работа в России используется, как трамплин либо достойный способ пересидеть кризис. Исключение составляют те, кто уже несколько лет работает в России, хорошо знает русский язык, оброс связями и проч. Такие нетипичные экспаты не рассматривают свою деятельность на территории России как временную.

Еще 10 лет назад иностранцы ехали в Россию за "экстремальным опытом" (строчка в резюме о работе на развивающемся рынке ценится дорого) и большими деньгами. На освоение российского рынка бюджеты выделялись немереные. При этом с "экстремалов" не было никакого спроса. Формулировку "проект не пошел" можно было разворачивать как угодно: то ли менеджер его провалил, то ли страна дикая, не доросла до цивилизованного бизнеса.

Сегодня иностранцы, работающие в России, прежде всего ценят возможность сделать карьеру гораздо быстрее, чем в компании на Западе. Удачный проект в России обеспечивает молодому амбициозному менеджеру имя в международных деловых кругах (на Западе, переползая с одной ступеньки карьерной иерархической лестницы на другую, он в эти самые круги попадет, мягко говоря, в солидном возрасте).

Кроме того, в России выгодно работать: с учетом премий и участия в прибыли компании (а также низкого налога на доходы) "легионеры" в России получают больше, чем на Западе. К тому же менеджеры все как один утверждают, что сегодня работать здесь гораздо интереснее.

Топ-менеджерам и специалистам из-за границы в России платят неплохо, даже по западным меркам. Еще одна далеко не последняя причина, вынуждающая зарубежных менеджеров обратить взоры на Россию, — высокие налоги, которые приходится платить в родной стране: например, в Англии это 40%, а в Германии — целые 53%. По сравнению с ними наши 13% подоходного налога кажутся сущим благодеянием. Исключением в данном случае являются американцы: Америка взимает со своих граждан налог даже в том случае, если они работают в другой стране. Европейские страны придерживаются иного принципа: человек платит налоги в соответствии с законодательством той страны, где он находится (если срок пребывания составляет более 180 дней). И за два-три года работы менеджерам удастся накопить хорошие суммы".

Многие менеджеры надолго «оседают» в России. В этом плане интересны их мнения о россиянах и русском бизнесе. Выходец из Австралии, один из топ-менеджеров отельной сети «Мариотт» говорит следующее: «Мне нравится работать с россиянами: если в других странах сотрудники воспринимают свою работу как серую обыденность, то здесь совершенно другой подход — энтузиазм, явное стремление сделать карьеру. И это положительно сказывается на отношении к гостям. В последнее время возрос интерес к России среди иностранных инвесторов, они готовы вкладывать деньги в развитие гостиничного бизнеса. Отличия от бизнеса в других

странах? Никаких принципиальных я не вижу. Как практически ничем не отличаются друг от друга и "среднестатистические" гости».

Весьма оригинально о России высказывается южнокорейский менеджер: «Большинство русских сотрудников терпеливы. Несмотря на ту или иную сложную ситуацию, взбучку начальника, стресс, они могут себя контролировать, сдерживать, выслушивать, пусть это и неприятно. Не бывает таких ситуаций, чтобы люди кричали. В России я объездил много городов, изучил русскую культуру, побывал в странах СНГ. И сейчас в разговорах с земляками я всегда защищаю вашу страну, пытаюсь объяснить происходящие в ней события, и даже стал чувствовать себя наполовину русским. Я убеждаю своих партнеров в Корее и в России, что уровень риска будет снижаться, так как благодаря правительству страна становится более предсказуемой. Любопытно, что русские люди с большим сомнением относятся к моим словам». Иногда при этом выходцы из Азии сталкиваются с тем, что по ряду вопросов россияне стали одной из самых либеральных стран. Тот же кореец описывает следующую ситуацию: «Мы с женой испытали шок, когда вскоре после приезда в Россию, увидели в лифте целующуюся пару. Возможно, в Европе люди так себя и ведут, но в Америке такого точно нет. И в Корее, хотя это не дикая страна, подобно Афганистану, за такое поведение в публичном месте может остановить полицейский и даже оштрафовать. Но я научился справляться с такими ситуациями и больше не краснею».

Менеджер из Швеции, видимо, привыкший к либеральным нравам своей страны напротив, говорит о некоторой «русской зажатости»: «Главная проблема российских сотрудников – они пытаются предугадать мое мнение по какому-либо вопросу, вместо того чтобы высказать и отстаивать свое решение. Но я умею с этим бороться. Когда меня в очередной раз спрашивают: "Как МЫ это сделаем?" – я отправляю вопрошающего за советом к уборщице: "Как она скажет, так и будет". В результате сотрудники начали все-таки включать свою креативность и принимать решения самостоятельно».

Многие американцы оценивают Россию весьма прагматично, обращая внимание на то, что, по их мнению, русским не достает оптимизма и веры в будущее. Вот такое мнение: «В России большие деньги ждут, когда обыкновенные люди смогут их заработать. Для этого совсем не обязательно быть олигархом, главное – иметь желание работать, уметь видеть перспективы, претворять желаемое в жизнь и рисковать. Меня поражает темная сторона русской души: россияне в любой ситуации ожидают худшего и не видят смысла стремиться к лучшему, не желают загадывать далеко вперед. Меня беспокоит очевидное отсутствие интереса к политике у молодых людей...».

Американцы сознают при этом, что необходимо самым активным образом адаптировать свою практику бизнеса к местным условиям: «Если в России строить бизнес только по западным законам, он потерпит полное фиаско. Иностранец никогда не станет частью местной культуры, не будет допущен в святая святых. Залогом успеха является сильная российская команда, управляющая бизнесом. Решения должны приниматься

непосредственно в России. Мои основные проблемы были связаны с тем, что я недостаточно быстро или полно претворял в жизнь этот принцип. Не секрет, что решения часто принимаются на неформальном уровне: на даче, в бане и так далее. Хотя, с другой стороны, в России достаточно жесткое ведение бизнеса и переговоров. И теперь, когда я общаюсь с западными коллегами, меня тоже считают очень жестким человеком. А если сравнивать с российскими бизнесменами, – получается наоборот»».

Вопросы для обсуждения:

1. Насколько может измениться мотивация иностранных менеджеров в России с «взрослением» российского бизнеса? Будет ли наша страна также интересна для них?
2. Чему могут научиться российские менеджеры и сотрудники фирм от своих западных коллег?
3. Что могут привнести западный и восточный стили руководства в практику отечественного бизнеса? Как работа в России может повлиять на самого иностранца?
4. В чем видятся особенности мотивации российских людей в сравнении с иностранцами? Какими причинами можно объяснить слабую мотивацию русских в участии в некоммерческих движениях и решении социальных задач?
5. Какие социальные институты помогают сгладить кросскультурные барьеры в менеджменте?

4. Подготовка эссе на тему: «Этические аспекты взаимодействия бизнеса и государства»

Студент самостоятельно выбирает наиболее значимые с его точки зрения аспекты указанной проблемы и определяет их роль для развития общества. Наиболее удачными считаются эссе, в которых автор, в той или иной мере затронул морально-ценностные аспекты экономического поведения, значение благотворительной деятельности, моральной ответственности предпринимательства.

Б. Формы проведения промежуточной аттестации (зачета):

- 1) по вопросам;
- 2) на основании выполнения индивидуального исследовательского проекта, охватывающего все темы курса.

Примерный перечень вопросов к зачету:

1. Глобализации бизнеса: причины, направления и последствия.
2. Институциональная методология исследования социального управления.
3. Организации и рынки в глобальном социально-экономическом пространстве.
4. Институциональные факторы экономико-культурного разнообразия.

5. Постиндустриальные направления проникновения рынка внутрь организационных систем.
6. Институциональные цели существования национальных государств в условиях глобализации.
7. Гибридные организационно-рыночные образования в глобальном мире.
8. Институциональные характеристики международного бизнеса (особенности технологии и инфраструктуры взаимодействия организаций в международном бизнесе).
9. Экономическая среда в международном бизнесе.
10. Правовая среда международного бизнеса.
11. Политическая среда международного бизнеса.
12. Особенности кросскультурных взаимодействий в бизнесе.
13. Понятие МНК (ТНК) – базовые характеристики и направления воздействия на современную экономику.
14. Многонациональные компании как проявление института организации в постиндустриальную эпоху.
15. Воздействие МНК на экономику и общество.
16. Особенности менеджмента в МНК: проблемы централизации и децентрализации принятия решений.
17. Социальная политика МНК.
18. Стратегические альянсы в международном бизнесе.
19. Франчайзинг в международном бизнесе.
20. Лицензирование в международном бизнесе.
21. Контракты на управление в международном бизнесе.
22. Особенности управления трудовыми ресурсами в условиях глобализации.
23. Особенности построения карьеры в глобальном мире.
24. Государственное регулирование международного бизнеса.
25. Международные экономические организации как субъекты социального управления.
26. Риски социального управления в глобальном мире.
27. Социальные проблемы глобализации.
28. Оффшорные зоны и оффшорные компании.
29. Технопарки и управление научно-техническим прогрессом.
30. Виды и функции СЭЗ как особых объектов управления.

11. Ресурсное обеспечение.

Основная литература:

1. Барков С. А. Организация и рынок: противоборство или согласие? – М.: МГУ, 2008.
2. Государство, право, общество в условиях глобализирующегося мира/ Под ред. А.В.Захарова. – М.: Проспект, 2017.
3. Организационное поведение/ Под ред. С.А.Баркова. – М.: ЮРАЙТ, 2015.

4. Управление человеческими ресурсами. В 2-х ч./ Под ред. С.А.Баркова, В.И.Зубкова. – М.: ЮРАЙТ, 2016.
5. Чумаков А.Н. Глобализация. Контуры целостного мира. – М.: Проспект, 2016.
6. Экономическая политология. Отношения бизнеса с государством и обществом/ Под ред. А.Д.Богатурова. – М.: Аспект Пресс, 2012.

Дополнительная литература:

1. Архипов А.Ю., Кирдина С.Г., Мартишин Е. М. Эволюционная и институциональная экономическая теория. Дискуссии, методы, приложения. – СПб.: Алетейя, 2012.
2. БестМ. Новая конкуренция. Институты промышленного развития. – М.: ТЕИС, 2002.
3. Вопрос национальной идентичности в контексте глобализации/ Под ред. А.Чумакова. – М.: Проспект, 2016.
4. Дергачева Е.А. Концепция социотехноприродной глобализации. Междисциплинарный анализ. - М.: Ленанд, 2016.
5. Коуз Р.Г. Природа фирмы // Теория фирмы: Пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – С. 33-52.
6. Льюис Р. Столкновение культур. Путеводитель для всех, кто делает бизнес за границей. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
7. Марченко М.Н. Государство и право в условиях глобализации. – М.: Проспект, 2016.
8. Минс Г., Шнайдер Д. Метакапитализм и эволюция в электронном бизнесе: какими будут компании в XXI веке / Пер. с англ. – М.: «Альпина Паблишер», 2001.
9. Матыцина Н.В. Методы, формы и условия партнерства государства и бизнеса в инновационном развитии предпринимательства. – М.: КноРус, 2017.
10. Мацусита К. Миссия бизнеса. – М.: Альпина Паблишер, 2017.
11. Минцберг Г., Альстранд Б., Лампель Ж. Стратегическое сафари. Экскурсия по дебрям стратегического менеджмента. – М.: Альпина Паблишер, 2012.
12. Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки / Пер. с англ. – М.: ИД «Секрет фирмы», 2005.
13. Портер М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2011.
14. Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. – М.: Дело АНХ, 2010.
15. Прохоров А.П. Русская модель управления. – 2-е изд. – М.: Издательство Студии Артемия Лебедева, 2013.
16. Современные проблемы менеджмента: Монография / под общей ред. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2014.

17. Тарасенко В.В. Логика и методология управления. Книга для руководителя. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.
18. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция / Науч. ред. и вступ. статья В.С.Катькало. Пер. с англ. – СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996.
19. Флигстин Н. Архитектура рынков. Экономическая социология капиталистических обществ XXI века. – М.: ГУ ВШЭ, 2013.
20. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Классика-XXI», 2005.
21. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. – М.: Ермак, 2004.
22. Харчевников А.Т. От разрозненных обществ к единому человечеству. Теория глобализации социума. Экзогенная логика. - М.: Ленанд, 2016.
23. Хомский Н. Создавая будущее. Оккупации, вторжения, имперское мышление и стабильность. - М.: Альпина нон-фикшн, 2015.
24. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций. – СПб.: Питер, 2002.
25. Шамхалов Ф.И. Государство и экономика. Основы взаимодействия. – М.: Высшее образование, 2005.
26. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. / Пер. с англ. под ред. Т.Ю.Ковалевой. – СПб.: Питер, 2007.
27. Щербаков Б.В. Топ-менеджер. Как построить карьеру в международной корпорации. - М.: Альпина Паблишер, 2015.

Интернет-ресурсы:

<http://www.ecsocman.edu.ru> – Портал «Социология, экономика, менеджмент»

<http://www.expert.ru> – Журнал «Эксперт»

<http://www.aup.ru/books/i002.htm> - Электронные книги: менеджмент и управление предприятием

<http://www.cfin.ru> – Портал корпоративного менеджмента

<http://www.management-ru.ru> – Лекции по менеджменту

<http://www.managementnews.ru/> - Журнал «Новости менеджмента»

<http://www.mevriz.ru> – Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»

<http://www.rjm.ru> – Российский журнал менеджмента

<http://www.un.org/ru/youthink/globalization.shtml> — Материалы Всемирного банка для учащихся

<http://www.geopolitica.ru> — Информационно-аналитический портал «Геополитика»

Приложение.

Критерии оценки различных видов самостоятельных работ

Эссе/реферат	зачтено	Эссе написано в соответствие со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал глубокое погружение в тему, сформулировал и обосновал собственную точку зрения на проблемы. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно, содержит разнообразные примеры из практики/теории, подтверждающие выводы.
	Не зачтено	Присутствует нарушение структуры эссе. Студент демонстрирует поверхностное знание и понимание темы; не сформулировал собственную точку зрения. Эссе содержит стилистические и орфографические ошибки Эссе не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом.
Доклад	Зачтено	Доклад подготовлен в строгом соответствии с планом. При разработке студент опирался на рекомендованную и дополнительную литературу, разнообразные источники информации. Студент показал глубокое погружение в тему, сформулированные выводы и рекомендации обоснованы. Доклад правильно технически оформлен.
	Не зачтено	Доклад не выполнен или выполнен с грубыми содержательными и техническими ошибками.
Дискуссия/ Развернутая беседа по плану/Обсуждение кейса	Зачтено	Студент использовал при подготовке к дискуссии дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, собрал разнообразные примеры из управленческой практики, подтверждающие позицию, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно

		<p>формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию</p>
	<p>Не зачтено</p>	<p>Студент слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, не способен формулировать проблемы, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.</p>

Критерии оценки ответов на зачете:

Зачет по вопросам		
Ответ на зачете	Зачтено	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Студент хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает хорошие ответы на
	Не зачтено	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не владеет в полной мере даже основными источниками и литературой, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную
Зачет на основании выполнения индивидуального исследовательского проекта, охватывающего все темы курса		
Индивидуальный проект	Зачтено	Проект выполнен по плану. Отчет по проекту логически выстроен правильно и написан хорошим научным языком. Студент демонстрирует свободное владение понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной
	Не зачтено	Проект выполнен не в соответствии со структурой плана. Отчет по проекту логически выстроен неграмотно и написан с грубыми стилистическими и орфографическими ошибками. Студент не владеет понятийным аппаратом дисциплины, не правильно ссылается или не ссылается на необходимые источники, не ориентируется в