

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Социологический факультет

«УТВЕРЖДАЮ»
Декан социологического факультета,
профессор
_____ Н.Г.ОСИПОВА
« _____ » _____ 2019г.

**Рабочая программа дисциплины
«Деловое взаимодействие»**

«Business interaction»

Уровень высшего образования
бакалавриат

Направление подготовки (специальность)
41.03.06 - Публичная политика и социальные науки

Направленность (профиль) ОПОП:
Экспертная деятельность в управлении социально-политическими проектами

Форма обучения:
очная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
На заседании Ученого Совета факультета
(протокол №__ от _____ 2019 г.)

Москва - 2019

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 41.03.06 - Публичная политика и социальные науки (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ № 1174 от 20 октября 2015 г.

Год (годы) приема на обучение: 2019_____

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО: относится к вариативной части ОПОП, к блоку Дисциплины по выбору, 7 семестр
2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть): освоение дисциплин: «Социология», «Основы менеджмента».

3. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Компетенции выпускников (коды)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с компетенциями
ОК-4: готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе	УМЕТЬ: реализовывать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, осуществляя деловое взаимодействие Код У1 (ОК-4)
ОПК-3: владение навыками осуществления эффективной коммуникации в профессиональной среде, способностью грамотно излагать мысли в устной и письменной речи	ЗНАТЬ: основы деловой коммуникации и эффективные алгоритмы делового взаимодействия Код З1 (ОПК-3) УМЕТЬ: осуществлять деловую коммуникацию (устную и письменную) Код У1 (ОПК-3)
ПК-1: способность к участию в организации управленческих процессов в органах государственной власти и местного самоуправления, общественных, профессиональных, коммерческих и иных организациях, СМИ	УМЕТЬ: осуществлять отдельные этапы управленческих процессов в органах государственной власти и местного самоуправления, общественных, профессиональных, коммерческих и иных организациях, СМИ под руководством специалиста более высокой квалификации, применяя знания механизмов и правил осуществления делового взаимодействия и выстраивания деловых коммуникаций Код У1 (ПК-1)
ПК-2: навыки администрирования управленческими процессами в органах государственной власти и местного самоуправления, общественных, профессиональных, коммерческих и иных организациях, СМИ	ЗНАТЬ: ключевые функции управления и специфику управленческих процессов в организации, типологии деловой и организационной культур, особенности моделей управления в разных странах Код З1 (ПК-2)

4. Формат обучения: очная

5. Объем дисциплины (модуля) составляет 3 з.е., в том числе 54 академических часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 54 академических часов на самостоятельную работу обучающихся.

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий:

№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплин / Наименование разделов (этапов) практики	Трудоемкость (в ак. часах) по формам занятий (для дисциплин) и видам работ (для практик)			Самостоятельная работа	ВСЕГО
		Аудиторная работа (с разбивкой по формам и видам)				
		Лекции	Практические занятия (семинары)	всего		
1.	Раздел 1. Социокультурный контекст функционирования организации Тема 1. Влияние факторов внешней среды на управление организацией	3	1	4	5	9
2	Тема 2. Основы делового общения	3	1	4	5	9
3	Тема 3. Культура как поле функционирования организации	3	2	5	5	10

4	Тема 4. Организационная культура	3	2	5	5	10
5	Раздел 2. Деловые культуры в международном бизнесе Тема 5. Деловая культура как объект изучения. Типологии деловых культур	3	2	5	5	10
6	Тема 6. Специфика «западной» деловой культуры: США и страны Европы	3	1	4	5	9
7	Тема 7. Деловая культура стран Латинской Америки	3	1	4	5	9
8	Тема 8. Особенности «восточной» деловой культуры	3	2	5	5	10
9	Раздел 3. Национальные модели и кросс культурные особенности менеджмента Тема 9. «Западная» и «восточная» модели менеджмента	4	2	6	5	11

10	Тема 10. Управление кросс культурными командами в международном бизнесе	4	2	6	4	10
11	Тема 11. Российская деловая культура и модель управления	4	2	6	5	11
13	Итого: 108	36	18	54	54	108

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1. Социокультурный контекст функционирования организации

Тема 1. Влияние факторов внешней среды на управление организацией

Анализ внешней среды как основа стратегического управления организацией. Понятие «внешней среды» организации. Среда прямого и косвенного воздействия на организацию. PEST – анализ. Баланс с внешней средой. Системный и ситуационный подходы к организации. Границы организации.

Экономические факторы макросреды организации. Характеристика типа экономической системы. Показатели межстранового сравнения: ВВП на душу населения, ИЧР, качество жизни, уровень конкурентоспособности страны и др. Покупательская способность населения, уровень инфляции, экономический рост, твердость валюты. Индекс риска деловой среды.

Политико-правовые факторы внешней среды. Государственное регулирование экономики. Тарифные и нетарифные ограничения. Барьеры выхода компании на рынок. Правовое регулирование контрактов. Отношение к контракту. Типы правовых систем: система обычного права, система гражданского права, система теократического права. Основные разделы права: торговое право, налоговое регулирование, трудовое законодательство, таможенное регулирование и др.

Социокультурные факторы макросреды организации. Ценности, нормы, традиции, обычаи, стереотипы, верования. Социально-демографические характеристики персонала и потребителей. Семья как фактор организационного поведения и модели потребительского поведения. Влияние религии и образования на ведение бизнеса и покупательское поведение. Язык. Вербальные и невербальные коммуникации.

Технологические факторы макросреды. Научно-техническое развитие. Технологические и научно-промышленные революции. Инновации. Развитие технологий. Уровень технологического развития страны. Передача технологий. «Ускоренное устаревание» товара.

Тема 2. Основы делового общения

Правила делового этикета. Особенности представления и знакомства. Деловая переписка и ее правила. Вербальные и невербальные коммуникации. Переговорный процесс. Этикет деловых переговоров. Проведение официальных мероприятий. Подарки партнёрам по бизнесу, правила дарения. Деловой дресс код.

Индивидуальные особенности партнера по бизнесу: теории черт, теории типов. Темперамент, акцентуация характера, локус контроля. Учет особенностей личности партнера при выстраивании делового взаимодействия. Управление стрессом и конфликтами при осуществлении бизнес взаимодействия.

Тема 3. Культура как поле функционирования организации

Понятие «культуры». Процесс социализации как основа организационного поведения сотрудников. Влияние культуры на ведение бизнеса в разных странах. Деловые культуры и страновые особенности ведения бизнеса в условиях глобализации. Многообразие культур и их влияние на международный бизнес. Современные подходы к классификации деловых культур. Понятия «межкультурный», «кросс культурный» и «мультикультурный». Язык как носитель культуры, трансляция культурных ценностей и опыта через языковые средства выражения

Деловая культура. Правила и нормы ведения бизнеса. Этика бизнеса. Этническая культура. Влияние национальной культуры на культуру организации. Поликультурная организация. Межкультурные коммуникации. Культурный шок, методы преодоления культурного шока. Межличностные коммуникации в условиях кросс культурного взаимодействия.

Тема 4. Организационная культура

Понятие организационной культуры. Определения организационной культуры. Соотношение понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «культура бизнеса». Феноменологический и рационально-прагматический подходы к изучению организационной культуры. Организационная культура как основа эффективности организации: работа Питерса Т., Уотермена Р. «В

поисках эффективного управления». Основные функции (ценностнообразующая, коммуникативная, мотивирующая и т.д.) и свойства (динамичность, неоднородность, системность и т.д.) организационной культуры.

Уровни изучения организационной культуры, модель Э. Шайна. Уровень «артефактов» (здание, технологии, продукты, использование пространства и времени, манера общения, атмосфера, мифы и др.); уровень провозглашаемых ценностей (миссия, ценности, нормы, кодекс поведения, мораль и др.); глубинный уровень (верования, базовые представления, смысл предметов и явлений).

Раздел 2. Деловые культуры в международном бизнесе

Тема 5. Деловая культура как объект изучения. Типологии деловых культур

Деловая культура. Правила и нормы ведения бизнеса. Этика бизнеса. Влияние национальной культуры на культуру организации. Многообразие деловых культур. Основные предпосылки многообразия деловых культур. Концепция культурных измерений Г. Хофстеде: индивидуализм-коллективизм, дистанция власти, стремление избежать неопределенности, мужественность-женственность, долгосрочность - краткосрочность ориентации. Теория моноактивных, полиактивных и реактивных культур Р.Льюиса. Представления о высоко- и низкоконтестуальных культурах Э. Холла. Теория национально-культурных различий Тромпенаарса Ф. и Хампден-Тернера Ч.: универсализм – партикуляризм, специфичность – диффузность, индивидуализм – коллективизм, нейтральность – эмоциональность, ориентация на достижения – ориентация на статус, линейная – цикличная модель времени, внутренняя и внешняя ориентация. Модель межкультурных различий Ф. Кluckхона и Ф. Стродтбека.

Тема 6. Специфика «западной» деловой культуры: США и страны Европы

Исторические корни деловой культуры североамериканского континента. Американская деловая культура (США): высокий темп жизни, работа-успех, время-деньги, материальное благополучие, индивидуализм, лидерство и т.д. Влияние глобализации на распространение американской модели ведения бизнеса. Социально-экономические и культурные последствия глобализации бизнеса.

Европейские ценности и деловое поведение. Деловая культура Великобритании (внешний лоск при жесткости и прагматичности поведения, неопределенность, юмор...). Немецкая деловая культура (порядок, пунктуальность, аккуратность, формально-деловой подход, линейная модель времени). Деловая культура Франции (работать, чтобы жить, этноцентризм, высокая дистанция власти, женственность культуры). Деловая культура Северной Европы (скандинавские страны): равенство, умеренность, низкая дистанция власти, женственность культуры.

Тема 7. Деловая культура стран Латинской Америки

Исторические корни деловой культуры южноамериканского континента. Неравномерность развития региона Южной Америки. Деловая культура Аргентины. Клановая организационная культура, полиактивность, высокая дистанция власти.

Деловая культура Бразилии. Высокий уровень экономического и социального расслоения. Партикуляризм, полиактивность, приоритет личных отношений в бизнесе.

Деловая культура Мексики. Историческое наследие. Влияние ацтеков. Смирение, покорность судьбе, спокойное отношение к социальному неравенству. Важность понятий «национальная честь», «честь семьи, клана, организации», «чувство собственного достоинства». Очень высокая дистанция власти.

Венесуэла как «страна парадоксов». Полиактивная культура. Уважение к начальству, к старшим. Ценность ораторского мастерства, образования.

Тема 8. Особенности «восточной» деловой культуры

Особенности ведения бизнеса в азиатском регионе. «Азиатский менталитет». Деловая культура Японии (коллективизм, высокая дистанция власти, мужественность, ориентация на статус, эмоциональная нейтральность, партикуляризм, сохранение лица). Специфика ведения бизнеса в Китае (законы Сунь-Цзы, «гуанси», конфуцианская этика бизнеса, неравенство, смирение, клановость). Деловая культура Индии (кастовая сегментация, дхарма, карма, реинкарнация, неравенство, непунктуальность, jugaad, сочетание полиактивности и реактивности культуры).

Деловая культура ближневосточного региона. Арабская деловая культура. Исламская этика бизнеса. Бизнес-этикет в арабских странах. Запрет на ростовщичество, запрет на операции с неопределенностью, «гарар», (фьючерсы, опционы, традиционное коммерческое страхование, предоплата). Запрет на производство и торговлю некоторыми товарами: свинина, алкоголь, табак, порнография, наркотики и др. Неравное положение мужчин и женщин.

Раздел 3. Национальные модели и кросс культурные особенности менеджмента

Тема 9. «Западная» и «восточная» модели менеджмента

«Западная» модель менеджмента. Особенности менеджмента в США. Управление персоналом в американских организациях. Система мотивации и стимулирования труда персонала.

Менеджмент в Европе. Немецкая модель менеджмента. Французская модель менеджмента. Британская модель менеджмента. «Скандинавская» модель менеджмента.

«Восточный» менеджмент. Японская модель менеджмента. Японская система управления, мотивация персонала в японских корпорациях. Приверженность персонала организации. Возможности использования японской модели менеджмента в других странах.

Китайский менеджмент. Особенности китайской модели экономики. Клановая культура. Конфуцианские традиции в китайской деловой культуре. Тенденции развития китайской модели менеджмента.

Тема 10. Управление кросс культурными командами в международном бизнесе

Понятие «команды». Кросс-функциональная и интактная команда. Базовые характеристики команды: наличие цели, взаимодополняющие навыки и умения, разделяемые нормы взаимодействия. Факторы, влияющие на эффективность командной работы. Построение команды. Групповая динамика. Функциональные и командные роли. Модель М. Белбина: генератор идей, исследователь ресурсов, формальный лидер, неформальный лидер, аналитик, командный игрок, рабочая лошадка, контролер.

Построение международных команд. Культурные корни организации. Модель Р. Льюиса. Кросс культурный шок и типичные ошибки коммуникации. Формирование кросс культурной сензитивности. Международные команды и их специфика: влияние образования, языка, культуры, отношение к инновациям, культурные горизонты и горизонты кругозора. «Сильные стороны национальностей». Доверие в команде, создание атмосферы доверия. Поведенческие особенности взаимодействия в международной команде. Моноактивность, полиактивность, реактивность культуры и ее влияние на характер взаимодействия членов команды. Упражнения по тим-билдингу.

Тема 11. Российская деловая культура и модель управления

Базовые факторы, повлиявшие на становление культуры России и ее социокультурных ценностей: географический и религиозный. Дуализм Европа/Азия; централизация власти и авторитарность правления; правовой нигилизм и «местечковость», общинность и коллективизм; патернализм; «крайности» русского характера. Формирование системы ценностей под влиянием православия (державность, соборность, жертвенность, страдание, покорность воле Божией). Дуализм культуры. Культурная модернизация в дореволюционный, советский и постсоветский периоды.

Организационная культура советских и современных российских организаций. Особенности организационной культуры российских компаний различных сфер деятельности. Кодексы поведения сотрудников российских компаний. Мотивация персонала в российских организациях.

Специфика российской деловой культуры. Исторический контекст формирования российской деловой культуры. Современные тенденции развития российской деловой культуры. Восприятие российской деловой культуры иностранными деловыми партнерами. Исследования российской деловой культуры.

Факторы, определяющие специфику современной российской деловой культуры: «маятниковость» развития, двойственная система ценностей, особое отношение к законам (партикуляризм), ценность личных отношений в бизнесе, взаимозависимость бизнеса и власти, повышенная склонность к риску, высокая степень адаптации и быстрота реакции на изменения внешней среды, высокая дистанция власти и др.

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

7.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости.

7.1.1. Контрольные вопросы

1. Правила делового этикета.
2. Деловые коммуникации.
3. Индивидуальные особенности партнера по бизнесу и их учет.
4. Узкое и широкое понимание культуры.
5. Понятия организационная культура, корпоративная культура, культура бизнеса.
6. Подходы к изучению организационной культуры.
7. Функции организационной культуры.
8. Модель Э. Шайна.
9. Формирование организационной культуры.
10. Приверженность персонала организации.
11. Вовлеченность персонала и ее формирование.
12. Корпоративный патриотизм.
13. Лидер и корпоративная культура.
14. Типология культуры Р. Рюттингера.
15. Типология психопатологических культур.
16. Типология гендерных субкультур.
17. Типология К. Камерона и Р. Куинна.

18. Диагностика типа культуры
19. Управленческие типологии организационной культуры.
20. Национально-ориентированные типологии организационной культуры.
21. Модель Г. Хофштеде.
22. Классификация культур по модели GLOBE.
23. Теория модернизации общества.
24. Органическая и догоняющая модернизация.
25. Культурная модернизация.
26. Эффект «колеи». Модернизация в России.
27. Понятие национальной бизнес-культуры.
28. Культурный шок и его преодоление.
29. Модели межкультурных различий.
30. Теория Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера.
31. Модель Р. Льюиса.
32. Западная модель управления.
33. Деловые культуры США, Великобритании, Франции, Германии, скандинавских стран.
34. Восточная модель управления.
35. Деловые культуры Ближнего Востока, Индии, Японии, Китая.
36. Факторы, повлиявшие на становление российской культуры.
37. Система норм и ценностей в России.
38. Организационная культура советских и современных российских организаций.
39. Российская деловая культура.
40. Российская модель управления.

7.1.2. Темы рефератов по дисциплине «Деловое взаимодействие»

1. Роль лидера в формировании организационной культуры.
2. Репутация компании: сущность, формирование и управление.
3. Организационная культура советских и российских предприятий: сравнительный анализ.
4. Артефакты, нормы и ценности организационной культуры.
5. Корпоративный кодекс и кодекс поведения сотрудников организации.
6. Деловые культуры мира.
7. Особенности российской деловой культуры.
8. Корпоративная культура как фактор эффективности предприятия.

9. Западная модель управления.
10. Восточная модель управления.
11. Культурный шок: причины и способы преодоления
12. Этноцентризм и культурный релятивизм
13. Роль обрядов и символов в становлении организационной культуры
14. Влияние религии на ведение бизнеса и модель управления

7.1.3. Темы эссе по дисциплине «Деловое взаимодействие»:

- 1 Организационная культура советских предприятий
2. Организационная культура, отраженная в советском и современном игровом кино.
3. Российская деловая культура и ее специфика.
4. Имидж и репутация компании как важный нематериальный актив современной организации
5. Культурная модернизация в России.
6. Влияние организационной культуры на эффективность организации.
7. Стратегемы Сунь-Цзы и их влияние на менталитет современного китайца.
8. Японская модель управления: возможность заимствования опыта.
9. Скандинавский менталитет и его влияние на скандинавскую деловую культуру.
10. Немецкая и французская модели управления: сходство и различия.
11. Влияние религии на деловую культуру и модель управления в арабских странах.
12. Корпоративный патриотизм: путь к свободе самореализации или к организационному рабству?

7.1.4. Задания для самостоятельной работы

1. Подготовка к групповой дискуссии: «Особенности российской деловой культуры и модели управления: почему нас опасаются иностранцы».

Концепция дискуссии. Студенты разбиваются на группы: «российские бизнесмены» и «иностранцы партнеры». Выбираются несколько стран-партнеров. По каждой из выбранных стран для анализа национальных особенностей российской деловой культуры преподавателем назначается группа студентов (2-3 человека) в качестве экспертов, группа «российских бизнесменов» должна быть более многочисленна. Они всесторонне изучают проблему и выделяют докладчика для изложения тезисов по особенностям управления персоналом и организациями в целом в России. После первого доклада участники семинара задают вопросы, на которые отвечают докладчик и другие члены экспертной группы. Вопросы и ответы составляют центральную часть семинара. На основе вопросов и ответов

развертывается творческая дискуссия, итоги которой подводят сначала докладчик, а затем преподаватель. Аналогичным образом обсуждаются и другие страны. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения темы, оценивает работу экспертных групп, определяет задачи самостоятельной работы.

2. Кейс «Европейская женщина и японская корпоративная культура».

Погружение европейца в японскую действительность часто становится болезненным и стрессогенным, т.к. культурный шок оказывается явно ощущаемым. Это можно проиллюстрировать на примере популярного романа бельгийки Амели Нотомб «Страх и трепет»¹. В основе романа – реальный факт биографии автора, которая родилась в Японии, выросла в Европе, вернулась в Токио, где проработала год в типичной японской компании. Попытки соблности традиции и адаптироваться к культуре всякий раз разбивались о стену непонимания, автор раз за разом вынуждена была «терять лицо», осознавая «бездну» культурной дистанции.

«Нет ничего более естественного для новичка, поступившего на работу в японскую компанию, как начать свою трудовую деятельность с освоения о-тякуми – почетной обязанности разливать чай.

Я отнеслась к этому делу очень серьезно – тем более что это была моя единственная обязанность.

Вскоре я уже знала вкусы и привычки всех своих начальников. В восемь тридцать утра я должна была подавать черный кофе господину Сайто. В десять утра – кофе с молоком и двумя кусками сахара господину Унадзи. Господину Мидзуно – каждый час по стакану кока-колы. Господину Окаде – в пять часов английский час с облачком молока. Фубуки – зеленый чай в девять утра, черный кофе в полдень, зеленый чай в три часа дня и еще раз черный кофе в семь вечера.

Именно на этом скромном поприще я потерпела первое поражение.

Однажды утром господин Сайто сообщил мне, что вице-президент принимает сегодня в своем кабинете важных гостей из дружественной фирмы:

- Подайте кофе на двадцать человек.

В назначенный час я вошла к господину Омоти с большим подносом и великолепношим образом выполнила свою задачу: каждую чашечку я подавала с подчеркнuto скромным видом, низко кланяясь и опустив глаза, произнося при этом самые изысканные и подобающие случаю церемонные выражения...

Несколько часов спустя делегация уехала. И тут все мы услышали громовой голос необъятного господина Омоти:

- Сайто-сан!

¹ Нотомб А. Страх и трепет: Роман/ пер. с фр. Н. Поповой, И. Попова. – М.: Иностранка, Азбука-Аттикус, 2010.

Я видела, как мгновенно побледневший господин Сайто вскочил с места и побежал в логово вице-президента. Через стену я слышала гневный ор толстяка.

Из кабинета вице-президента господин Сайто вышел с перевернутым лицом... Но тут он свирепым тоном выкрикнул мое имя.

Я последовала за ним в пустой кабинет. От ярости он даже заикался:

- Вы все испортили! Вы настроили против нас представителей дружественной фирмы! Подавая кофе, вы произносили традиционные японские фразы, которые выдают ваше прекрасное знание языка!

- Но я действительно неплохо говорю по-японски, Сайто-сан.

- Замолчите! Как вы смеете возражать? Господин Омоти крайне недоволен вами. Вы создали отвратительную атмосферу во время приема этой делегации: могут ли нам доверять партнеры, если у нас работает белая женщина, превосходно понимающая японский язык? С этого дня вы больше не говорите по-японски!

Я вытаращила глаза:

- Простите?

- Вы больше не знаете японского языка. Понятно?

- Но ведь меня приняли на работу в вашу фирму только потому, что я знаю японский!

- Мне наплевать. Я приказываю вам забыть японский язык.

- Но это невозможно! Никто не сможет подчиниться такому приказу.

- Сможете, если потребуется. И ваши западные мозги должны это усвоить.²...Итак, я должна была изображать занятость, но при этом делать вид, что не понимаю языка, на котором все говорят вокруг меня. Отныне я молча разносила сотрудникам чай и кофе и не отвечала на их слова благодарности. Никто из них не подозревал о последних распоряжениях, которые мне приходилось выполнять...Церемония о-тякуми, увы, не занимала много времени. И я решила, не испросив на то позволения, разносить почту...

...Я снова схлопотала выговор. На сей раз я и сама понимала, что совершила ужасное преступление – проявила инициативу. Я присвоила чьи-то обязанности, не испросив на то позволения непосредственного начальства. По моей вине штатный разносчик почты, который приходил на работу только после полудня, решил, что его хотят уволить, и был на грани нервного срыва.

- Вы воруете чужую работу. Как вам не стыдно! – совершенно справедливо выговаривал мне господин Сайто.

² Нотомб А. Страх и трепет: Роман/ пер. с фр. Н. Поповой, И. Попова. – М.: Иностранка, Азбука-Аттикус, 2010. с.15-17.

Я была просто в отчаянии – придется распрощаться с такой многообещающей карьерой. Кроме того, снова вставал вопрос: чем же мне теперь заняться?

И тут меня осенила идея, которая показалась мне спасительной: путешествуя с письмами по предприятию, я заметила, что в каждом помещении висит множество всевозможных календарей, но передвижной красный квадратик чаще всего стоит на просроченной дате или на прошлом месяце. На сей раз я не забыла испросить разрешения у своего шефа:

- Господин Сайто, а можно мне следить за календарями?

*Он неосмотрительно ответил согласием. И я снова обрела каждодневное занятие».*³

Вопросы для обсуждения:

Проанализируйте кейс по корпоративной культуре и организационному поведению в японской компании и ответьте на вопросы:

1. Как вы можете прокомментировать данную ситуацию?
2. Как бы вы охарактеризовали специфику организационной культуры японской корпорации, опираясь на известные вам модели?
3. О чем говорит такая бурная реакция японцев на действия иностранки в японской корпорации?
4. Можно ли на основании представленной информации сделать выводы о нормах и ценностях данной организации?

3. Круглый стол: «Современные тенденции развития деловой культуры»

На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ различного типа российских и зарубежных публикаций, интернет-порталов, кейсов организаций, каждый студент формирует список наиболее значимых тенденций развития деловой культуры; разрабатывает аргументацию своего выбора.

Концепция круглого стола: на обсуждения приглашаются специалисты (преподаватели, занимающейся данной проблематикой, HR-специалисты компаний и т.д), внутри группы студентов выбирается модератор, который будет организовывать дискуссию. Остальные студенты становятся участниками круглого стола. Начинается круглый стол с выступления преподавателя и приглашенных участников, затем сообщения делают участники семинара (мини выступления по 5-7 мин.). Участники излагают собственную точку зрения на ведущие тренды развития деловой культуры, аргументируют свою позицию, задают вопросы коллегам, коллективно обсуждают тенденции. Итогом дискуссии становится согласованный список тенденция развития деловой культуры.

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации.

³ Нотомб А. Страх и трепет: Роман/ пер. с фр. Н. Поповой, И. Попова. – М.: Иностранка, Азбука-Аттикус, 2010. с. 23-26.

Вопросы для подготовки к зачету:

1. Понятие культуры. Экономическое поведение и культура.
2. Национальная культура, этническая культура, деловая культура.
3. Многообразие культур. Современные подходы к классификации культур.
4. Кросс-культурное взаимодействие и межкультурные конфликты.
5. Деловые культуры в условиях глобализации.
6. Восприятие и использование времени представителями различных культур.
- 7.Monoактивность, полиактивность, реактивность культур.
8. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры.
9. Универсализм и партикуляризм культуры.
10. Нейтральность и эмоциональность деловой культуры.
11. Культуры, ориентированные на статус и на достижения.
12. Специфичность и диффузность культуры.
13. Индивидуалистские и коллективистские культуры.
14. Дистанция власти в организации.
15. Стремление избежать неопределенности.
16. Мужественность и женственность культуры.
17. Долгосрочная и краткосрочная ориентация.
18. Традиционные европейские ценности и деловое поведение.
19. Общее и особенное деловых культур стран Европы.
20. Деловая культура Германии.
21. Деловая культура Франции.
22. Деловая культура Великобритании.
23. Деловая культура скандинавских стран.
24. Исторические корни деловой культуры североамериканского континента.
25. Исторические корни деловой культуры России.
26. Россия и постсоветское пространство: тенденции экономического и социокультурного развития и взаимодействия.
27. Пути, проблемы и перспективы современной трансформации российской деловой культуры.
28. Деловая культура Японии.
29. Деловая культура Китая.
30. Деловая культура Индии.
31. Деловая культура стран Юго-Восточной Азии.
32. Деловая культура стран Ближнего Востока.

33. Роль кросс-культурного управления международными компаниями.
34. Методы формирования многонациональных команд и коллективов.
35. Особенности кросс-культурной коммуникации: вербальные и невербальные формы.
36. Требования к руководству многонациональными командами и коллективами.
37. Особенности менеджмента в США.
38. Особенности менеджмента в Европе.
39. Японская модель менеджмента.
40. Особенности китайского менеджмента.
41. Деловая культура стран Латинской Америки.
42. Влияние деловой культуры на модель управления.

Критерии оценки ответов на зачете:

Зачтено	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем научном языке. Студент хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе специализированную лексику, дает хорошие ответы на основной и дополнительные вопросы.
Не зачтено	В ответе полностью отсутствует явная логика. Студент не владеет в полной мере даже основными источниками, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы на дополнительные и основные вопросы.

Шкала и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ результатов обучения (РО) по дисциплине (модулю)					Виды оценочных средств
Оценка	2	3	4	5	
Результаты обучения					
Умения реализовывать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, осуществляя деловое взаимодействие	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности принципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Задания для самостоятельной работы (1, 3)

Код У1 (ОК-4)					
Знания основы деловой коммуникации и эффективные алгоритмы делового взаимодействия Код 31 (ОПК-3)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Контрольные вопросы. Эссе. Реферат.
Умения осуществлять деловую коммуникацию (устную и письменную) Код У1 (ОПК-3)	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Задания для самостоятельной работы (1, 3)
Умения осуществлять отдельные этапы управленческих процессов в органах государственной власти и местного самоуправления, общественных, профессиональных, коммерческих и иных организациях, СМИ под руководством специалиста более высокой квалификации, применяя знания	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Задания для самостоятельной работы (1-3)

механизмов и правил осуществления делового взаимодействия и выстраивания деловых коммуникаций Код У1 (ПК-1)					
Знания ключевые функции управления и специфику управленческих процессов в организации, типологии деловой и организационной культур, особенности моделей управления в разных странах Код З1 (ПК-2)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Контрольные вопросы. Эссе. Рефераты.

8. Ресурсное обеспечение:

8.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Адизес И. Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. – М.: Альпина Паблишер, 2013.
2. Адизес И. Управление жизненным циклом корпораций М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
3. Барков С. А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: ЮРАЙТ, 2018.
4. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика. – М.: Проспект, 2015.
5. Гавриленко О.В. Россия между западом и востоком: организация, культура, практики управления и отношения неравенства // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. № 3. 2014.

6. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А. Баркова. – М.: Юрайт, 2017.
7. Резник С.Д. Организационное поведение. Учебник для студентов вузов. – М.: ИНФРА-М, 2015
8. Хохлова Т.П. Организационное поведение (теория менеджмента: организационное поведение). Практикум: учебное пособие. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2015.

б) дополнительная литература:

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник – М.: Инфра-М; Магистр, 2010.
2. Инглхарт Р. Культурная эволюция: как изменяются человеческие мотивации и как это меняет мир. – М.: Мысль, 2018.
3. Красовский Ю.Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.
4. Кибанов А.Я, Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений М.: «ИНФРА-М», 2012.
5. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента: как вести бизнес с представителями других стран и культур: учебное пособие. – М.: «Дело» РАНХиГС, 2012.
6. Льюис Р. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию: Пер. с англ. – М.: Дело, 1999. <https://book.cc/book/2692555/460d49>
7. Пивоваров С.Э., Максимцев И.А. Сравнительный менеджмент. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008.
8. Пугачев В.П. Планирование персонала организации. М.: Изд-во Московского университета, 2011.
9. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007, 624 с.
10. Шейн Э. Организационная культура и лидерство/ Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2008. <https://book.cc/book/1145153/1fa9b9>

Перечень информационных технологий

Интернет-ресурсы:

1. www.rbc.ru – РосБизнесКонсалтинг
2. www.romir.ru – РОМИР
3. www.economist.com – журнал The Economist
4. www.gks.ru – Росстат
5. www.ecsocman.edu.ru – Портал «Социология, экономика, менеджмент»
6. www.expert.ru – журнал «Эксперт»
7. bigc.ru/publications/other/org_culture/ – подбор книг и статей по проблематике организационной культуры
8. www.rtr.ru – Человеческие ресурсы России.

8.2. Описание материально-технического обеспечения:

Для проведения образовательного процесса требуется аудитория с трансформируемым пространством, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

9. Язык преподавания.

Русский.

10. Преподаватель (преподаватели).

Гавриленко О.В., доцент

11. Автор (авторы) программы.

Гавриленко О.В., доцент