

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Социологический факультет
Магистерская программа "Социальные технологии современного управления"

УТВЕРЖДАЮ

(декан)

_____/Н.Г. Осипова/

« ____ » _____ 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**«Глобализация и социальное управление»
«Globalization and social management»**

**Уровень высшего образования:
Магистратура**

Направление подготовки (специальность):

39.04.01 СОЦИОЛОГИЯ

Направленность (профиль) ОПОП:

«Социальные технологии современного управления»

Форма обучения:

Очная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена

На заседании Учёного Совета факультета

(протокол № 3 от 17 марта 2022 г.)

Москва 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 39.04.01 Социология (уровень магистратуры) в редакции приказа МГУ от 11 сентября 2019 года № 1109.

Год приёма на обучение: 2022.

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО: является дисциплиной по выбору и относится к профессиональному циклу вариативной части, 3 семестр.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия: освоение дисциплин: «Современные проблемы социального управления», «Актуальные проблемы и инструменты управления человеческими ресурсами».

3. Результаты обучения по дисциплине (модулю):

| Компетенции выпускников (коды) | Индикаторы (показатели) достижения компетенций | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), сопряженные с компетенциями |
|---|---|--|
| Компетенция УК-7 (УК-12) Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития | УК-7.М (УК-12.М). Определяет и реализует приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формирует приоритеты личностного и профессионального развития | УМЕТЬ: формировать приоритеты личностного и профессионального развития |
| ОПК 4 Способен осуществлять консалтинг и проводить социологическую экспертизу разработанных и принимаемых к реализации проектов, социальных программ, нормативных правовых актов, методических материалов | ОПК-4.2. Консультирование по вопросам применения результатов социологических исследований | УМЕТЬ: применять инструменты консультирования для конструктивного преобразования социальной реальности с учетом научной объективности и социальной ответственности социолога |
| ПК-1 Способен определять теоретическую базу и методологию социологического исследования на основе актуальных концепций, теорий, моделей и подходов | ПК-1.1. Определяет теоретико-методологическую базу социологического исследования на основе актуальных концепций, теорий, моделей и подходов | УМЕТЬ: осуществлять выбор социологических теорий, концепции, теории, модели и подходы для решения задач социологического исследования |
| ПК-3 Способен интерпретировать социальную, экономическую, демографическую и другую релевантную информацию, а также результаты, полученные в ходе собственного социологического исследования в соответствии с выбранным | ПК-3.2. Применение результатов анализа и интерпретации данных социологического исследования для формулирования предложений и рекомендаций | УМЕТЬ: использовать результаты анализа и интерпретации данных социологического исследования для формулирования управленческих предложений и задач |

| | | |
|--|--|---|
| концептуальным подходом | | |
| ПК-7 Способен осуществлять консалтинг и экспертизу социальных составляющих проектов и программ. | ПК-7.1. Проведение социологической экспертизы социальных составляющих проектов и программ | УМЕТЬ: уметь осуществлять социальную экспертизу политических решений субъектов социального управления в сфере международного регулирования социально-экономических процессов ВЛАДЕТЬ: навыками консалтинговой деятельности в международном бизнесе и социальном управлении глобальными процессами УМЕТЬ: реализовывать проекты (отдельные этапы) в области аналитической и организационно-управленческой деятельности |
| М-ПК-1 Способен применять социологические методы для диагностики современных проблем социального управления на макро- и микро уровнях, включая выявление управленческих патологий | М-ПК 1.1 Применение социологических методов для диагностики современных проблем социального управления на макро и микро уровне, включая выявление управленческих патологий | ЗНАТЬ: специфику и эталонные методы разрешения проблем в кросс-культурном взаимодействии УМЕТЬ: использовать социологические методы для диагностики и решения проблем международных организациях и многонациональном бизнесе |
| М-ПК-2 Способен применять эффективные социальные технологии в управлении человеческими ресурсами, маркетинге и других функциональных сферах организации; в разработке социальной политики, разрешении конфликтов и осуществлении социального партнерства в организациях | М-ПК 2.1. Применение социальных технологий в управлении человеческими ресурсами, маркетинге и других функциональных сферах организации | УМЕТЬ: разрабатывать и использовать социальные технологии для оптимизации функциональных сфер деятельности многонациональных компаний и международных организаций |

4. Формат обучения: очная.

5. Объём дисциплины (модуля) составляет 4 з.е., в том числе 28 академических часов, отведённых на контактную работу обучающихся с преподавателем, 116 академических часов на самостоятельную работу обучающихся.

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

| № | Тема: | Всего (часы) | Контактная работа: | | Самостоятельная работа | | Форма текущего контроля успеваемости |
|---|---|--------------|--------------------|--------|------------------------|----|--|
| | | | Всего | Лекции | Семинары | | |
| <u>Раздел I. Государственный и надгосударственный уровни социального управления</u> | | | | | | | |
| 1 | Возникновение наднационального уровня социального управления | 18 | 2 | 1 | 1 | 16 | устный опрос, индивидуальный проект, реферат |
| 2 | Государства, организации и рынки в условиях глобализации | 18 | 2 | 1 | 1 | 16 | устный опрос, развернутая беседа |
| 3 | Государственное управление и социальная политика в условиях глобализации | 18 | 4 | 2 | 2 | 14 | устный опрос, реферат |
| 4 | Специфика менеджмента в различных странах и регионах мира | 18 | 4 | 2 | 2 | 14 | устный опрос, решение кейса, внутрисеместровая аттестация на знания основных понятий, связанных с мультидисциплинарным подходом к социальному управлению |
| <u>Раздел II. Управление организациями в глобальном контексте</u> | | | | | | | |
| 5 | Корпоративная и национальная культуры. Феномен корпоративного патриотизма | 18 | 4 | 2 | 2 | 14 | устный опрос, групповой проект |
| 6 | Управление в международных стратегических альянсах | 18 | 4 | 2 | 2 | 14 | устный опрос, дискуссия |

| | | | | | | | |
|---|---|------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------------------|
| 7 | Организация трудовых ресурсов в глобальном мире | 18 | 4 | 2 | 2 | 14 | устный опрос, реферат |
| 8 | Этические аспекты социального управления в эпоху глобализации | 18 | 4 | 2 | 2 | 14 | устный опрос, реферат |
| | ИТОГО: | 144 | 28 | 14 | 14 | 116 | |
| | Промежуточная аттестация (экзамен) | | | | | | |

| п/п | Раздел | Содержание (темы) |
|---|--|---|
| <i>Раздел I. Государственный и надгосударственный уровни социального управления</i> | | |
| 1 | Тема 1. Возникновение наднационального уровня социального управления | <p>Глобализация как экономическое, социальное и культурное явление. История глобализации. Технические и социальные детерминанты глобализации. Глобализация как системообразующий процесс в современной экономике. Количественные и качественные изменения экономической деятельности в эпоху глобализации. Роль управленческих элит в процессе глобализации.</p> <p>Глобализация и государственная власть. Идея всемирного государства. Причины отказа от идеи всемирного государства и директивных методов управления на глобальном уровне. Формирование глобального рынка. Сетевые структуры как субъекты глобального управления. ООН. Большая «восьмерка» и большая «двадцатка». Экономические форумы.</p> <p>Конкуренция национальных государств на глобальном рынке. Имидж страны и ее «конкурентная позиция». Ограничения идеи конкуренции в мировом масштабе и идеи догоняющего развития. Современный мир как выставка культур и экономик.</p> <p>«Рецидивы» всемирного государства. Гегемония США и попытки формирования однополярного мира. Конспирологические концепции, теории «всемирного заговора». Гегемония на региональном уровне.</p> <p>Региональная интеграция. Евросоюз, СНГ, НАФТА, АСЕАН и др. Интегрированные наднациональные структуры как субъекты социального управления. Преимущества и ограничения региональной интеграции. Региональная интеграция и формирование многополярного мира.</p> |
| 2 | Тема 2. Государства, организации и рынки в условиях глобализации | <p>Организация и рынок как социально-экономические институты. Организационные и рыночные сценарии социального управления. Изменение соотношения базовых экономических институтов – организации и рынка. Глобальный рынок.</p> <p>МНК как движущая сила глобализации. МНК как постиндустриальное воплощение института организации. Противоборство национальных государств и МНК. Рыночные элементы в строении МНК.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | | 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. |
| 3 | Тема 3. Государственное управление и социальная политика в условиях глобализации | <p>Цели государственной политики в глобальном мире. Понятие национальной конкурентоспособности. Инновационная политика государства. Определение меры открытости национального рынка и национального сообщества глобальным процессам.</p> <p>Ограничения в использовании традиционных механизмов государственного регулирования в эпоху глобализации. Зависимость государств от внешних рынков и многонациональных компаний. Особенности управления образованием, здравоохранением и культурой в условиях открытого общества.</p> <p>Демократические ценности как общечеловеческий идеал и идеологическая догма. Различия в понимании демократического управления. Институциональные ограничения использования демократических институтов в различных странах.</p> <p>Взаимодействие государства, бизнеса и некоммерческих организаций в эпоху глобализации. Методы избежания политической, экономической и культурной зависимости. Модернизация общества и защита национального суверенитета как цели социального управления.</p> |
| 4 | Тема 4. Специфика менеджмента в различных странах и регионах мира | <p>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.).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
| <i>Раздел II. Управление организациями в глобальном контексте</i> | | |
| 5 | Тема 5. Корпоративная и национальная культуры. | Понятие корпоративной культуры. Прагматический и феноменологический подходы к определению корпоративной культуры. Уровни корпоративной культуры: видимые регуляторы, |

| | | |
|----------|---|--|
| | <p>Феномен корпоративного патриотизма</p> | <p>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.</p> <p>Типологии корпоративной культуры. Типологии организационных культур в контексте сопоставления национальных бизнес-культур (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.</p> <p>Организационная культура крупных многонациональных корпораций. Необходимая формализация межличностных отношений. Внешние атрибуты корпоративной культуры: гимн, лозунги, форма, стандарты общения.</p> <p>Развитие корпоративной культуры. Роль основателя организации в процессе становления её культуры. Этапы развития организации и изменения в корпоративной культуре. Организационное развитие как целенаправленный процесс изменения норм и ценностей компании.</p> <p>Управление корпоративной культурой, её различными уровнями. Культурообразующий контекст латентных функций управленческих решений. Необходимость диагностики корпоративной культуры в международном бизнесе. Информирование, воспитание, радикальное реформирование как методы изменения культуры компании.</p> <p>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.</p> |
| <p>6</p> | <p>Тема 6. Управление в международных стратегических альянсах</p> | <p>Сущность и виды международных стратегических альянсов. Мотивы создания международных стратегических альянсов. Международные альянсы и глобальная конкуренция. Проектирование международных стратегических альянсов в международном бизнесе.</p> <p>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.</p> <p>Долевой 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.</p> <p>Типы организаций в международном бизнесе по взаимодействию с внешней средой. Типы</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>организаций по взаимодействию подразделений. Традиционная организация. Дивизиональная организация. Матричная организация. Корпоративная организация международного бизнеса. Новое в типах организаций. Эдхократическая организация (основанная на компетентности). Многомерная организация. Партиципативная организация. Предпринимательская организация. Организация, ориентированная на рынок.</p> <p>Стратегические альянсы и государство. Государство как участник и спонсор стратегических альянсов.</p> |
| 7 | Тема 7. Организация трудовых ресурсов в глобальном мире | <p>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.</p> <p>Подходы к отбору персонала в международном бизнесе: этноцентризм, полицентризм, регионализм, геоцентризм. Критерии отбора персонала в международном бизнесе. Системность, адаптивность, комплексность, результативность, учет национальных особенностей при подборе и подготовке персонала.</p> <p>Проблемы формирования международного коллектива. Кадровые стратегии МНК.</p> <p>Мотивация работников в кросскультурной среде. Трактовка термина мотивации в различных национально-культурных традициях. Соотношение мотивов, стимулов, потребностей, интересов и целей. Возможность управления мотивацией.</p> <p>Понятие внутренней и внешней справедливости. Современные механизмы обеспечения справедливости. Мотивирующая роль компенсаций за неравные условия. 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.</p> <p>МНК и «утечка мозгов». Карьера в международном бизнесе. Борьба между государствами и МНК за трудовые ресурсы.</p> |
| 8 | Тема 8. Этические аспекты социального управления в эпоху глобализации | <p>Понятие управленческой этики. Морально-ценностные аспекты экономического поведения организаций и бизнес-культуры. Принцип "pacta sunt servanda". 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. Энвайроменталистские аспекты международного менеджмента.</p> <p>Эгоистические мотивы и общественные функции менеджера. Этические проблемы «невидимой руки рынка». роль государственных, общественных и образовательных институтов в</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>формировании управленческой этики.</p> <p>Корпоративная этика. Процессы взаимодействия бизнес-культур. Понимание национальных и культурных особенностей как залог успешной деятельности глобальных компаний.</p> <p>Управление и связи с общественностью. Аспекты создания положительного имиджа организации в разных странах и на глобальном уровне. Финансирование культурных и образовательных программ. Спонсорская деятельность.</p> |
|--|--|--|

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. Глобализации бизнеса: причины, направленные и последствия.
2. Институциональная методология исследования международного бизнеса.
3. Институциональные характеристики международного бизнеса (особенности технологии и инфраструктуры взаимодействия организаций в международном бизнесе).
4. Экономическая среда в международном бизнесе.
5. Правовая среда международного бизнеса.
6. Политическая среда международного бизнеса.
7. Социокультурная среда международного бизнеса.
8. Особенности кросскультурных взаимодействий в бизнесе.
9. Понятие МНК (ТНК) – базовые характеристики и направления воздействия на современную экономику.
10. Многонациональные компании как проявление института организации в постиндустриальную эпоху.
11. Воздействие МНК на экономику отдельных стран.
12. Особенности менеджмента в МНК: проблемы централизации и децентрализации принятия решений.
13. Организационные структуры МНК: тенденции развития.
14. Стратегические альянсы в международном бизнесе.
15. Виды посредников и особенности их использования в международном бизнесе.
16. Организации и рынки в международном бизнесе.
17. Институциональные факторы экономико-культурного разнообразия.
18. Постиндустриальные направления проникновения рынка внутрь организационных систем.
19. Институциональные цели существования национальных государств в условиях глобализации.
20. Гибридные организационно-рыночные образования в международном бизнесе.

7.1.2 Пример развернутой беседы:

Развернутая беседа «Регистрация товарных знаков и иных прав интеллектуальной собственности в международном бизнесе».

План беседы:

1. Национальная регистрация товарных знаков.
2. Необходимость защиты товарных знаков за рубежом.
3. Международные соглашения о товарных знаках (Мадридское, Ниццкое и др.).
4. Отличия товарных знаков и брендов от других объектов интеллектуальной собственности.
5. Общеизвестность товарного знака и процесс получения данного статуса.

На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ рекомендованных преподавателем российских и зарубежных публикаций по проблемам защиты прав интеллектуальной собственности и регистрации товарных знаков, магистрант формирует свою точку зрения относительно противоречивой ситуации национальной регистрации брендов и их всемирного использования. Затем в ходе обсуждения на семинаре магистранты выводят общее представление о процедуре получения свидетельства товарного знака и возможных сценариях развития ситуации в данной сфере.

Концепция развернутой беседы: предполагает подготовку всех магистрантов по выдвинутой проблеме с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы; выступления магистрантов (по их желанию или по вызову преподавателя) и их обсуждение; вступление и заключение преподавателя.

7.1.3. Пример кейс-стади.

Кейс «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 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 "закрыть" 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 удается 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 отстоять 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?

7.1.4. Пример группового проекта.

Групповой проект «Сохранение национальной самобытности в условиях культурной экспансии многонациональных компаний».

Магистранты разбиваются на группы по 3-4 человека. Каждая группа выбирает страну, где наличествует долгосрочная политика по сохранению культурно-языковой самобытности. Группа готовит проект на основе детального анализа предпринятых государством и гражданским обществом мер в данной области. Оценивается их эффективность и приемлемость для реализации в России.

В ходе реализации проекта анализируются такие проблемы как причины популярности западной, прежде всего, англосаксонской культуры; восприятия национальных традиций как что-то архаичного, неактуального в современных условиях; приемлемости культурной «закрытости» в глобальном мире. Магистранты должны четко разделить меры на (1) государственные и предпринимаемые гражданским обществом; (2) прямые (чаще всего запретительные) и косвенные; (3) административные и экономические. На основе анализа деятельности российских и зарубежных органов власти, а также коммерческих и некоммерческих организаций магистрантам необходимо подобрать примеры успешных и неуспешных решений в сфере поддержания культурной самобытности.

Важно, чтобы проект представлял системное видение проблемы сохранения национальной идентичности и продвижения национальных культурных ценностей. Наиболее удачными групповыми проектами признаются те, в которых авторы сумели выявить связь культурной сферы с ситуацией в экономике, туризме и образовании, а также сформулировать факторы успешности управленческих решений по поддержанию национальной самобытности.

Результат группового проекта оформляется в виде мультимедийной презентации.

7.1.5. Примерная тематика рефератов:

- Идея всемирного государства в современных социокультурных условиях.
- Организации и рынки в условиях глобализации.
- Формы взаимопроникновения организаций и рынков в современном обществе. Организованные рынки.
- Гибридные организационно-рыночные структуры. Организационные рынки.
- Организованная преступность как экономическое явление в современном мире.
- Государственно-частное партнерство (ГЧП) в России и за рубежом.
- Государственное лицензирование различных видов деятельности.
- Проблема защиты авторских прав в разных странах.
- Защита торговых марок – международные соглашения и другие современные инструменты.
- Развитие систем телекоммуникаций и электронная коммерция как факторы изменения организационных систем.
- Особенности реформирования естественных монополий в России и за рубежом.
- Государство и бизнес в управлении инновационными процессами.
- Воздействие технических инноваций на функционирование государств и бизнес-организаций.
- Институциональные характеристики международного бизнеса.
- Политические риски в международном бизнесе и проблема их измерения.
- Противоборство государств и многонациональных компаний в современных условиях.
- Воздействие МНК на экономику отдельных стран.

- Формы организации международного бизнеса.
- Франчайзинг в международном бизнесе.
- Лицензирование в международном бизнесе.
- Контракты на управление в международном бизнесе.
- Контракты «под ключ» в международном бизнесе.
- Долевое и 100%-ное владение в международном бизнесе.
- Государственное регулирование международного бизнеса.
- Международные экономические организации и ассоциации представителей бизнеса разных стран.
- Свободные экономические зоны как инструмент взаимодействия государств и бизнеса в условиях глобализации.
- Антидемпинговые меры в международной торговле.
- Корпоративная социальная ответственность на национальном и глобальном уровнях.
- Культурные противоречия в международном бизнесе.
- Экономические форумы как механизмы регулирования социально-экономических процессов на глобальном уровне.

7.1.6. Пример дискуссии.

- Дискуссия «Оффшорные зоны: за и против?».

На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ ряда стран-оффшоров, магистранты анализируют их место в мировом хозяйстве и влияние на социально-экономическое развитие других стран. Рассматривается практика «деоффшоризации» и её последствия. Главная задача магистрантов раскрыть явные и латентные функции оффшорных зон в управлении социально-экономическими процессами на глобальном уровне.

Концепция дискуссии: студенты делятся на 2 части: одна половина презентует аргументы «против» существования оффшорных зон, другая – «за». Следующим этапом ставится вопрос, в каких случаях в современном мире использование оффшорных зон можно считать оправданным. В результате вырабатывается коллективная сбалансированная и аргументированная позиция по поставленным вопросам.

7.1.7. Пример индивидуального задания.

Индивидуальный проект «Сетевые структуры как субъекты социального управления».

Магистрант выбирает одну из межгосударственных структур — большую «восьмерку», большую «двадцатку», БРИКС, Давосский форум, Санкт-Петербургский форум и др. Затем самостоятельно проводится аналитическая работа, составляется прогноз деятельности организации, вырабатываются подходы к повышению эффективности ее работы. Проект осуществляется по следующему плану:

1. История организации.
2. Цели, функции и структура организации (формальные).

3. Реальное достижение целей и выполнение функций организации на основе анализа ее деятельности.
4. Особенности восприятия организации в общественном мнении (контент-анализ и анализ Интернет-источников).
5. Прогноз деятельности организации на ближайшие годы.
6. Сравнительный анализ данной организации с другими надгосударственными структурами, оценка ее значения как субъекта социального управления и возможные рекомендации по совершенствованию ее деятельности.

На основе самостоятельной работы, предполагающей сбор и анализ исторических монографий, общественно-политической публицистики, материалов прессы и Интернета магистранту необходимо продемонстрировать аналитические и прогностические способности. Магистрант должен разобраться в различии декларируемых и реальных целей организации. Провести сравнительный анализ мнений о ней из разных источников. При оценке проекта особую значимость представляет самостоятельность и оригинальность суждений, а также обоснованный прогноз функционирования надгосударственной организации в ближайшем будущем.

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

7.2.1. Вопросы к экзамену:

1. Глобализации бизнеса: причины, направления и последствия.
2. Формирование наднационального уровня социального управления.
3. Институциональная методология исследования социального управления.
4. Организации и рынки в глобальном социально-экономическом пространстве.
5. Институциональные факторы экономико-культурного разнообразия.
6. Постиндустриальные направления проникновения рынка внутрь организационных систем.
7. Институциональные цели существования национальных государств в условиях глобализации.
8. Гибридные организационно-рыночные образования в глобальном мире.
9. Институциональные характеристики международного бизнеса (особенности технологии и инфраструктуры взаимодействия организаций в международном бизнесе).
10. Экономическая среда социального управления в глобальном мире.
11. Правовая среда социального управления в различных странах и регионах мира.
12. Политические аспекты современного социального управления.
13. Особенности кросскультурных взаимодействий в управлении компаниями.
14. Понятие многонациональной (транснациональной) компании (МНК, ТНК) – базовые характеристики и направления воздействия на современную экономику.
15. Многонациональные компании как проявление института организации в постиндустриальную эпоху.
16. МНК как субъекты социального управления.
17. Особенности менеджмента в МНК: проблемы централизации и децентрализации принятия решений.
18. Социальная политика МНК.

- 19.Формы организации международного бизнеса.
- 20.Стратегические альянсы в международном бизнесе.
- 21.Особенности управления в глобальных франчайзинговых сетях.
- 22.Лицензирование в международном бизнесе.
- 23.Контракты на управление как инструмент управления в международном бизнесе.
- 24.Особенности управления трудовыми ресурсами в условиях глобализации.
- 25.Особенности построения карьеры в глобальном мире. Миграция менеджеров.
- 26.Государственное регулирование международного бизнеса.
- 27.Международные экономические организации как субъекты социального управления.
- 28.Риски социального управления в глобальном мире.
- 29.Социальные проблемы глобализации.
- 30.Оффшорные зоны и оффшорные компании.
- 31.Технопарки и управление научно-техническим прогрессом.
- 32.Виды и функции свободных экономических зон (СЭЗ) как особых объектов управления.

Критерии оценки ответов на экзамене:

| Оценка | Описание критериев оценки |
|---------------------|---|
| отлично | Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, тем самым даёт исчерпывающие ответы на все вопросы. |
| хорошо | В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе специализированную группу понятий, даёт удовлетворительные ответы на вопросы. |
| удовлетворительно | В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе специализированную группу понятий, даёт удовлетворительные ответы. |
| неудовлетворительно | Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Студент не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную понятий, даёт неудовлетворительные ответы на вопросы. |

8. Ресурсное обеспечение:

8.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: ЮРАЙТ, 2018.
2. Барков С.А. Организация и рынок: противоборство или согласие? М.: Изд-во Московского университета, 2008.
3. Организационное поведение / Под ред. С.А. Баркова. – М.: ЮРАЙТ, 2015.
4. Владимирова И. Международный менеджмент. М.: КноРус, 2013, 2011.

б) дополнительная литература:

1. Аверина М.В. Социокультурная динамика: воздействие миграции и спорта// Вестник Московского университета. Серия 18 – социология и политология. 2017. № 1, С. 208-224.
2. Адизес И. Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. Ицхак Калдерон Адизес; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2012-2015.
3. Адизес И. Управление жизненным циклом корпораций М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012-2018.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2012, 2009, 2004.
5. Барьеры и возможности для развития бизнеса в российской экономике / Под ред. Л.С. Ружанской, Н.В. Костылевой. Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2015. URL: <http://hdl.handle.net/10995/31460>.
6. Бокарева Б.В., Сакович С.М. Функции социального управления в современном социуме// Социология. 2018. № 1. С.29-32.
7. Вершинина И.А. Локализация мировой экономической системы в глобальных городах// Вестник Московского университета. Серия 18 – социология и политология. 2017. № 3. С. 58-76.
8. Гражданское общество и права человека/ Под общей редакцией Т. М. Резер. Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2018. URL: <http://hdl.handle.net/10995/62832>.
9. Гречко Е.А. Географические различия систем корпоративного управления. М.: Юрайт, 2019, 2018, 2017.
10. Делягин М.Г. Мировой кризис: общая теория глобализации. М.: Инфра-М, 2003. URL: <https://www.litmir.me/br/?b=170876&p=1>.
11. Докторович А.Б. Фрмирование и работа проектных команд в международных, национальных и крупных внутриорганизационных инновационных проектах// Труд и социальные отношения. 2018. № 1. С.72-81.
12. Ергин Д. Новая карта мира: Энергетические ресурсы, меняющийся климат и столкновение наций. – М.: Интеллектуальная литература, 2021.
13. Ефимов В.А. Мировые тенденции развития дистанционных трудовых отношений// Труд и социальные отношения. 2019. № 3. С.54-64.
14. Исаев А.П. Управленческий профессионализм: основные понятия, процессы и механизмы. Екатеринбург: Издательский дом «Ажур», 2015. URL: <http://hdl.handle.net/10995/36190>.
15. Каневский П.С. Дуалистическая природа института лоббизма в современных демократиях// Вестник Московского университета. Серия 18 – социология и политология. 2018. № 4. С. 125-134.

16. Кашенцева К.А. Необходимость смены мирополитических установок: от культуры войны к культуре мира. Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2018. URL: <http://hdl.handle.net/10995/63573>.
17. Костылева Н.В., Котляревская И.В., Мальцева Ю.А. Управление коммуникациями в менеджменте Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2017. URL: <http://hdl.handle.net/10995/53029>.
18. Ло. Ш. Новые особенности сферы занятости на международном рынке труда // Социология. 2019. № 2. С.142-151.
19. Ма Х. Цифровая трансформация Китая. Опыт преобразования инфраструктуры национальной экономики. М.: Интеллектуальная литература, 2019.
20. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента : как вести бизнес с представителями других стран и культур. М.: Дело, 2012, 2008.
21. Муратшина К. Г. 20 лет партнерства России и Китая: результаты и уроки. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2016. URL: <http://hdl.handle.net/10995/41430>.
22. Назарчук А.В. Социально-философское осмысление глобализации. М.: Директмедиа Паишинг, 2007.
23. Новые задачи фирмы в фокусе перемен / Под ред. Л.С.Ружанской, Н.В.Костылевой. Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2015. URL: <http://hdl.handle.net/10995/35551>.
24. Нуриджанов А.Э. О категории «технологии скрытого воздействия» в социологии управления // Социология. 2017. № 2. С.159-162.
25. Орланов Г.Б., Орланова А.И. Нестабильная занятость в нестабильном мире // Труд и социальные отношения. 2019. № 1. С.114-129.
26. Пейганович С.С. Социальные аспекты устойчивого развития как фактор современного социального управления // Социология. 2017. № 4. С.159-162.
27. Пивоваров С.Э. Международный менеджмент. СПб.: Питер, 2008, 2005, 2000.
28. Плащинский А.А. Геополитические основы внешнеполитической стратегии США по установлению нового мирового порядка// Вестник Московского университета. Серия 18 – социология и политология. 2018. № 2. С. 156-172.
29. Полянин А.В., Докукина И.А. Трансформация социально-экономических отношений на основе цифровизации бизнес пространства // Труд и социальные отношения. 2018. № 6. С.16-27.
30. Самсонова Т.Н., Титов В.В. К вопросу о становлении национально-гражданской идентичности российской молодежи в условиях глобальных социокультурных трансформаций начала XXI века// Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2017. № 3. С. 156-173.
31. Сафонов А.Л., Орлов А.Д. Этнос и глобализация: этнокультурные механизмы распада современных наций. URL: <https://www.litmir.me/br/?b=578077e/br/?b=578077>.
32. Ситников О.В. Типизация в глобализационных процессах и использование социальных технологий для анализа и управления ими// Социология. 2018. № 1. С.231-234.
33. Скоробогатова А.Г. Международные векторы развития социальной сферы: доклады МОТ о социальной защите в мире // Социология. 2019. № 2. С.157-161.
34. Фролов И.Т. Философия глобальных проблем. М.: ЛЕНАНД, 2019.

Перечень баз данных и информационных справочных систем:

<http://www.rsl.ru/> - Российская государственная библиотека

<http://www.elibrary.ru> – Научная электронная библиотека

<http://www.nbmgu.ru/publicdb/> - Электронная библиотека МГУ имени М.В. Ломоносова

<https://www.imemo.ru/> - Институт мировой экономики и международных отношений

<https://www.ilo.org/> - Международная организация труда

<https://iccwbo.org/> - Международная торговая палата

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 – MSOffice.

9. Язык преподавания.

Английский

10. Преподаватели.

- Барков С.А., профессор
- Свердликова Е.А., доцент

11. Разработчик программы.

Барков Сергей Александрович, д.с.н., профессор

12. Соответствие результатов обучения по данному элементу ОПОП результатам освоения ОПОП указано в Общей характеристике ОПОП.