



Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ИЭиБ
от « 22 » июня 2023 г., протокол № 09 / 261
Председатель  И.Б.Романова
« 22 » июня 2023 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина	Сравнительный менеджмент
Факультет	Управления
Кафедра	Управления
Курс	3

Направление (специальность) **38.03.02 «Менеджмент»**
код направления (специальности), полное наименование

Направленность (профиль/специализация) «Стратегическое планирование и маркетинг»
полное наименование

Форма обучения Очная
очная, заочная, очно-заочная (указать только те, которые реализуются)

Дата введения в учебный процесс УлГУ: « 01 » сентября 2023 г.

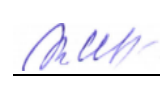
Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № _____ от _____ 20____ г.


Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № _____ от _____ 20____ г.

Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № _____ от _____ 20____ г.

Сведения о разработчиках:

ФИО	Кафедра	Должность, ученая степень, звание
Иванов Н.Г.	Управления	К.э.н., доцент

СОГЛАСОВАНО
Заведующий выпускающей кафедрой
 / Иванова Т.Ю. / «07» июня 2023 г.

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

Целью дисциплины «Сравнительный менеджмент» является формирование самостоятельного профессионального мышления будущих специалистов в области управления на основе изучения реализации функций менеджмента в различных бизнес-культурах и на основе изучения влияния национальной культуры, институциональных особенностей на стиль менеджмента, а также подготовка студентов к международным контактам в рамках практической деятельности в качестве менеджеров.

Данная цель реализуется с помощью решения следующих задач:

- изучение закономерностей формирования сравнительного менеджмента как части менеджмента и его эволюции;
- изучение основных теорий культуры и её значения в теории сравнительного менеджмента;
- изучение основных классификаций деловых культур; изучение стилей руководства в различных деловых культурах;
- изучение мотивации в сравнительном менеджменте;
- изучение коммуникаций в системе сравнительного менеджмента.
- ознакомление с основными особенностями национальных моделей менеджмента; изучение практики взаимодействия представителей различных деловых культур

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП:


«Сравнительный менеджмент» - дисциплина по выбору части Блока Б1 «Дисциплины (модули)», формируемой участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы (ОПОП), устанавливаемой вузом, и читается в шестом семестре дневной формы обучения.

Для успешного освоения дисциплины студент должен знать базовые ценности мировой культуры и быть готовым опираться на них в своём личностном и общекультурном развитии, быть готовым к кооперации с коллегами и работе в коллективе, быть способным осуществлять деловое общение, знать основные этапы эволюции управленческой мысли.

До изучения данной дисциплины студент должен освоить содержание следующих предшествующих дисциплин (практик) с формированием компетенции ПК-3 (или её части): стратегический менеджмент, рекламное дело, прямые консультации.

Результаты освоения дисциплины будут необходимы для дальнейшего процесса обучения в рамках поэтапного формирования компетенции ПК-3 (или её части) при изучении следующих дисциплин: современные проблемы менеджмента, цифровой менеджмент, валютный рынок и валютные операции, маркетинг в отраслях и сферах, маркетинговые исследования, управление инновациями, проектирование инновационных услуг, а также при прохождении преддипломной практики и при подготовке и защите выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ


Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции и индикаторы их достижения по типам задач профессиональной деятельности:

Тип задач профессиональной деятельности	
Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
<p>ПК-3 - Способен представлять интересы организации во внешней среде на основе оценки воздействия макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, а также анализа поведения потребителей экономических благ и формирования спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли</p>	<p>ИД-1 ПК 3 Знать: - содержание основных проблем управления рисками в организации при взаимодействии её с внешней средой с учётом особенностей национальных деловых культур и систем управления фирм-партнёров.</p> <p>ИД-2 ПК 3 Уметь: - определять особенности национальных систем управления и деловых культур, анализировать и классифицировать большой объем информации в области взаимодействия представителей различных национальных деловых культур; - составлять отчеты и систематизировать информацию в области национальных деловых культур.</p> <p>ИД-3 ПК 3 Владеть: - навыками идентификации и регистрации проблем, касающихся управления рисками в условиях взаимодействия представителей разных национальных деловых культур; - навыками разработки мероприятий по управлению рисками совместно с ответственными за риск сотрудниками организации - владельцами риска, с учётом особенностей национальных систем управления фирм-партнёров.</p>

4. ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ:

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

4.1 Объем дисциплины в зачетных единицах (всего) - 3


4.2. По дисциплины по видам учебной работы (в часах) - 108

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения <u>дневная</u>)		
	Всего по плану	В т.ч. по семестрам	
		5	6
1	2	3	4
Контактная работа обучающихся с преподавателем в соответствии с УП	48	-	48
Аудиторные занятия:	48	-	48
Лекции	16	-	16
Семинары и практические занятия	32	-	32
Лабораторные работы, практикумы	-	-	-
Самостоятельная работа	60	-	60
Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы: тестирование, контр. работа, коллоквиум, реферат и др.(не менее 2 видов)	Письменный опрос. Тестирование	-	Письменный опрос. Тестирование
Курсовая работа	-	-	-
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачёт)	зачёт	-	зачёт
Всего часов по дисциплине	108	-	108

4.3. Содержание дисциплины (модуля). Распределение часов по темам и видам учебной работы:

Форма обучения очная

Название разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля знаний	
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа		
		Лекции	Практические занятия, семинары	Лабораторные работы, практикумы				
1	2	3	4	5	6	7		

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента	12	2	4	-	-	6	Письменный опрос
2. Теории культуры	12	2	4	-	-	6	Письменный опрос
3. Классификация и деловых культур	24	2	4	-	-	18	Письменный опрос
4. Культура и стили руководства	12	2	4	-	-	6	Письменный опрос
5. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте	12	2	4	-	-	6	Письменный опрос
6. Коммуникации в системе сравнительного менеджмента	12	2	4	-	-	6	Письменный опрос
7. Деловые культуры и менеджмент в Европе. Концепция евроменеджмента	12	2	4	-	-	6	Письменный опрос
8. Особенности азиатских моделей менеджмента	12	2	4	-	-	6	Письменный опрос
Итого	108	16	32	-	-	60	


5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Тема 1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента.

Сравнительный менеджмент как раздел теории и практики менеджмента. Социально-экономический, экологический и поведенческий подходы в анализе в идентификации управленческих проблем. Гипотеза Р.Фармера. Исследования А.Негандхи и Б.Эстефана. Исследования Х.Перлмуттера. Исследования Г.Хофстеде и Ф.Тромпенаарса.

Предмет сравнительного менеджмента и его соотношение с международным менеджментом и кросс-культурным менеджментом. Формирование предпосылок к изучению проблем сравнительного менеджмента в России.

Методология сравнительного менеджмента. Основные принципы сравнительного менеджмента (неединственность языка, нестатичность, историчность, системность, типизация).

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

Методы сравнительного менеджмента (сравнительный анализ, транзакционный анализ, кластерный анализ, таксономический анализ, метод (case study), институциональный анализ, кросс-культурные исследования).

Тема 2. Теории культуры.

Два подхода к определению культуры: культура в узком и широком смысле. Функции культуры (адекватная, коммуникативная, интегративная, функция социализации). Характерные черты культуры. Понятие субкультуры и кросс-культуры. Материальные ценности общества и культура: характер их взаимоотношений.

Теория базовых и инструментальных ценностей Рокича. Теория внутреннего содержания личности

Культурное окружение международного бизнеса (язык, религия, ценности и устои, образование, право, политика, технологии и материальная культура, социальная организация).

Тема 3. Классификации деловых культур.

Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры. Классификация деловых культур Р.Льюиса. Классификация деловых культур по типу обработки информации. Измерение деловой культуры в модели Г.Хофстеде. Измерение деловой культуры в модели Ф.Тромпенаарса. Проблема кластеризации культур. Конвергенция и дивергенция деловых культур.

Тема 4. Культура и стили руководства.

Теоретические модели управления. Модель Фармера и Ричмена и модель Негандхи-Просада. Система ценностей в формировании стиля руководства. Интенсивность потребностей. Картина мира. Процесс познания. Отношение к риску. Карьерный путь в менеджменте. Искусство межличностного общения. Стили принятия решений.


Тема 5. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте.

Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе. Возможности использования средств мотивационного роста. Влияние культурно-странового контекста на мотивационные изменения. Практика стимулирования труда в различных странах.

Тема 6. Коммуникации в системе сравнительного менеджмента.

Коммуникация как процесс: участники и основные элементы. Межкультурная коммуникация. Стили коммуникации. Коммуникационные потоки: внешняя коммуникация, внутренняя коммуникация. Современные информационно-коммуникационные технологии. Культурные шумы в коммуникационном процессе. Коммуникация и языковые барьеры. Невербальная коммуникация. Управление кросс-культурной коммуникацией. Способы преодоления языковых барьеров в международном бизнесе.

Тема 7. Деловые культуры и менеджмент в Европе. Концепция евроменеджмента.

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

Культурное многообразие Европы. Классификация менеджмента стран Европы по параметрам Хофстеде. Страновые кластеры в Европе. Классификация европейских систем менеджмента по Лессему и Нойбауэру. Классификация Тромпенаарса. Стили менеджмента, характерные для высшего звена управления. Основные элементы европейской модели менеджмента. Критика концепции евроменеджмента. Признаки евроменеджера.

Тема 8. Особенности азиатских моделей менеджмента.

Японская модель управления: характерные признаки и особенности японской модели управления. Роль менеджера в системе управления. Эволюция японского менеджмента.

Корейская модель менеджмента.

Особенности китайской деловой культуры. Профиль китайского менеджера. Тенденции китайской модели менеджмента.

6. ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ И СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента.

Форма занятия – практическое занятие:

1) Тестирование по определению сильных сторон личности и характерных черт менеджера по модели «HDI» - инструмент доминантности по Херману – 2 час.;

2) Предварительное анкетирование по выявлению представлений студента о стране предпочтительного проживания в соответствии с моделью Хофстеде 2 час.

Задания по теме.

1. Изучите тему и подготовьтесь к обсуждению контрольных вопросов.
2. Подготовьтесь к обсуждению проблемы связи сравнительного менеджмента с другими дисциплинами специальности «менеджмент организации».
3. Будьте готовы для анкетирования по методике HDI и Хофстеде.

Контрольные вопросы по теме.

1. Чем вызвана необходимость сравнительного анализа национальных моделей менеджмента?
2. Каковы основные подходы к сравнительному менеджменту в научной и специальной литературе?
3. Каким образом курс сравнительного менеджмента соотносится с другими управленческими дисциплинами специальности «менеджмент организации»?
4. Что изучает сравнительный менеджмент и в чём актуальность этой дисциплины для России?

Форма отчёта:


1. Результаты теста HDI.
2. Заполненная анкета по методике Хофстеде.

Тема 2. Теории культуры.

Форма занятия – практическое занятие (интерактивное обсуждение в форме модерации практического значения необходимости изучения сравнительного менеджмента) – 4 час

Задания по теме.

1. Изучите тему и подготовьтесь к обсуждению контрольных вопросов.

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

2. Прочитайте материал кейса. Используя его, объясните описанную в нём ситуацию.

Контрольные вопросы по теме.

1. В чём состоит феномен культуры и что характерно для сочетания исторических и национальных оснований его развития?
2. Как Вы оцениваете идею о базисном влиянии культуры на национальные модели менеджмента?
3. В чём особенности подхода Рокича к изучению феномена культуры?
4. Какова типология внутреннего содержания личности в теории культуры?

Форма отчёта:

Письменный отчёт по результатам интерактивного обсуждения в форме обсуждения ситуации в малых группах.

Ситуация «Национальная культура»


В 1988 году группа советских и американских исследователей посетила один из передовых заводов крупной американской электротехнической компании, продукцией которой сегодня пользуются россияне. Завод расположен в одном из живописных уголков юга США. В чистом вестибюле заводского корпуса наше внимание привлек большой стенд с фотографиями более чем 20 молодых улыбающихся американцев среднего и старшего школьного возраста. Трудно было удержаться и не задать вопрос сопровождавшему нас менеджеру завода. На вопрос, почему здесь вывешены эти фотографии, и какое отношение они имеют к заводу, он - высокий, полный, лет за сорок, в светлом модном костюме ответил: “Это фотографии лучших школьников, детей наших работников. Дети - наше будущее. Мы ими гордимся. Мы платим нашим работникам зарплату в зависимости от того, как их дети учатся в школе”. Видимо заметив, что наше любопытство еще не удовлетворено, он закончил: “Мы поступаем так, потому что верим, что хорошие яблоки не растут на плохих деревьях”.

Месяцем позже совместная исследовательская группа была уже на одном из заводов советского электротехнического производственного объединения в Полтаве. Завод расположен недалеко от центра города. После проходной с ее вертушками и женщинами-охранниками, сидящими за плексигласовыми перегородками, мы оказались в небольшом холле здания заводоуправления, увешанного различными стендами и плакатами. Внимание наших американских коллег привлек большой стенд с множеством фотографий людей довольно-таки преклонного возраста, на костюмах которых было множество орденов и медалей. Американцы с некоторой неуверенностью спросили: “Что, у вас такие старые работники и откуда у них столько наград? Это самые лучшие работники?” Молодой, худощавый, небольшого роста директор завода с улыбкой ответил: “Это наши ветераны. Мы гордимся нашим прошлым. Они давно уже не работают, а вот их дети... “. “А что их дети?” - парировала одна из американок. Директор замаялся и уже без улыбки продолжил, показывая рукой на одну из фотографий: “Да вот, например, его сын работает у нас. Претензий к нему много”. Уже в цехе, увидя стенд “Не проходите мимо”, мы поняли, что имел ввиду директор.

Два эпизода. Две культуры. Что за этим стоит? Можно ли все это как-то объяснить и понять?

Интерес к национальной культуре как объекту исследования и к возможности ее использования для понимания практики резко возросли за последнее десятилетие. Несмотря на множественность взглядов на изучаемую проблему, между этими взглядами больше общего, чем различий. В самом общем виде *культура представляет собой то, как люди выполняют различные роли в жизни в данном обществе.*

Популярный сегодня исследователь национального в культуре, голландский ученый Г.

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

Хофстэд дает, пожалуй, самое короткое определение культуры. Культура в его понимании - это коллективное программирование сознания, которое отличает членов одной группы или категории от другой. При этом не бывает культур плохих или хороших, а бывают разные (другие) культуры. Культура в целом всегда коллективна, она не наследуется, а ей учатся (social learning), культура также имеет много.

Русский философ С.Н. Булгаков считал, что национальное “проявляется в культурном творчестве. Культуры не следует, конечно, отождествлять с новейшей образованностью, ибо культурное творчество изначальнее и древнее ее”. Национальную целостность культуры Г.Гачев видел в природе, этносе, языке, истории и быте. Он считал, что все это “надо понять как особую систему взаимоотношений элементов. Элементы бывают разные, а если сходные с другими народами, то все равно выступают в особых сочетаниях”.

В культуре любой страны можно выделить как бы две части: *мягкую* и *жесткую*. Первая со слов английского писателя и историка Томаса Карлейля представляет собой “систему обычаев, определенных путей для верования и для делания”. Не будет их - не будет и общества. С ними оно держится; хорошо ли, худо ли - существует. “В них, в этих обычаях, истинный кодекс, которого никоим образом нельзя не признать, которому нельзя не повиноваться”. Вторая часть, по мнению П.Н. Милюкова, это “внешность, т.е. одежда, пища, жилище... части немого языка культуры, который говорит тем красноречивее, чем резче противоречит окружающей внешности”.

Принято также считать, что *культура - это не лес, а деревья*. В действительности, как считает Г.Хофстэд, культура страны - это не комбинация свойств “среднего гражданина”, это также не форма личности. Это, скорее всего, образцы поведения людей с общим запрограммированным сознанием. Важно понять, что эти образцы не обязательно принадлежат одним и тем же людям. На деле они только статистически более часто обнаруживаются в данном обществе. Соотношением между уровнем индивида и уровнем общества в России удачно отразил Г.Гачев: “В России же не обычное дерево, но Лес будет моделирующим. В Дереве - богатство Леса, - то одиночное дерево, в русском сознании, - это сиротство, как и личность отдельная - малозначительность, и такому Кольцов, когда ему надо аналог Пушкину взвидеть, рисует “Лес”.

Тема 3. Классификации деловых культур.

Форма занятия 1 – практическое занятие в форме работы в малых группах по анализу практической ситуации -2 час.


Форма занятия 2 – обсуждение результатов индивидуального и коллективного тестирования по модели «НДИ» и методике Хофстеде – 2 час.

Задания по теме.

1. Изучите тему и подготовьтесь к обсуждению контрольных вопросов.
2. Изучите ситуацию и найдите типичные кросскультурные ошибки российской и американской сторон.

Контрольные вопросы по теме.

1. В чём состоят особенности классификации деловых культур Льюиса?
2. Почему важнейшим критерием классификации деловых культур Льюис выбрал отношение ко времени?
3. В чём состоят основные особенности классификации деловых культур Хофстеде?
4. В чём состоят основные особенности классификации деловых культур Тромпенаарса?
5. В чём состоит сходство и различие систем описания деловых культур Хофстедеи и Тромпенаарса?

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

6. Каково значение исследований Хофстеде для развития сравнительного менеджмента?
7. Какие проблемы осложняют выделение кластеров стран со схожей культурой?
8. Как сочетаются факторы, определяющие конвергенционные и дивергенционные процессы, в России?

Форма отчёта:

Письменный отчёт по результатам интерактивного обсуждения в форме работы в малых группах типичных кросскультурных ошибок российской и американской сторон, допущенных ими в приведённом ниже кейсе.

Конкретная ситуация

Американская компания "ВудКо Инкорпорейтед" занимала устойчивые позиции на рынке деревообрабатывающего оборудования США и Канады. В середине 80-х годов компания создала несколько филиалов в Европе. Одновременно произошла диверсификация ее деятельности. Кроме торговли оборудованием "ВудКо Инкорпорейтед" стала заниматься глубокой переработкой древесины и торговлей лесоматериалами.

Рыночные перемены в России обусловили интерес компании к российскому рынку леса и пиломатериалов. Руководством компании было принято решение изучить возможности создания в европейской части страны совместного с российским бизнесом предприятия по лесопереработке. Требовалось подыскать российского партнера.


Владимир Грымник, эмигрант, депортированный из Советского Союза в годы второй мировой войны, все еще неплохо говорил по-русски. Это послужило основанием для руководства "ВудКо Инк." направить Владимира в Россию для поиска партнера и первичной проработки проекта. В 1995-1996 гг. Владимир Грымник несколько раз посещает Тверскую и Костромскую области Российской Федерации, знакомится с состоянием местной лесоперерабатывающей промышленности, устанавливает контакты и связи, ведет переговоры о создании СП. В конечном итоге он останавливает свой выбор на недавно приватизированном леспромхозе, расположенном в 50 км от Твери.

Главой и основным собственником леспромхоза является 58-летний Виктор Гордеев, опытный руководитель с хорошими связями в Тверской области и Твери. До перестройки Гордеев занимал должность первого секретаря местного райкома партии. Он имеет инженерное образование. Хотел, чтобы леспромхоз «вышел из прорыва», потому что это "работа для населения». "Деньги для меня не главное. - любил повторять он. - Главное - производство». Гордеев любил компанию и обычно использовал любой повод для того, чтобы посидеть за столом и "выпить с друзьями". В ходе нескольких встреч с Гордеевым, сопровождавшихся застольем, Владимир Грымник в общих чертах обсудил план по созданию СП. Стремясь завоевать расположение Гордеева, Владимир подарил ему несколько небольших сувениров, которые были приняты с благодарностью.

На одной из встреч Гордеев сказал, что был бы не прочь поучаствовать в СП, если ему и его российским партнерам будет принадлежать 51% уставного капитала. Позже было оговорено, что «ВудКо Инк» в качестве своей доли уставного капитала предоставляет современное оборудование и вносит небольшую денежную сумму (для использования на первое время в качестве оборотных средств). Варианты бизнеса, который должен был принести прибыль предприятию и возратить вложенные средства, стороны рассматривали экспорт пиломатериалов через Прибалтику в Западную Германию.

По возвращении в США Грымник доложил руководству "ВудКо Инк", что завоевал расположение Гордеева и договорился с ним в принципе. Таким образом, можно приступить к работе над юридическими и финансовыми аспектами сделки.

Для завершения переговоров, детальной (но оперативной) проработки финансовой стороны сотрудничества и уставных документов руководство "ВудКо Инк" решило направить в Тверскую область 32-летнюю сотрудницу фирмы мисс Диану Пиерсон. Диана Пиерсон,

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

спортивно сложенная чернокожая женщина, выглядела гораздо моложе своего возраста. Она окончила Стэнфордскую школу бизнеса и уже 7 лет работала в компании. В ее активе было подписание ряда выгодных для фирмы контрактов на американском континенте. По делам "ВудКо Инк." мисс Пиерсон пару раз была в Европе со второстепенными поручениями. В Россию мисс Пиерсон ехала впервые.


Уставные документы СП, а также несколько тщательно прописанных соглашений между «ВудКо Инк.» и леспромхозом были заранее подготовлены американской стороной на английском и русском языках и высланы Гордееву.

Пиерсон планировала пробыть в леспромхозе 1-2 дня, что, по ее мнению, было вполне достаточно для оценки финансового состояния партнера, обсуждения бизнес-плана и либо подписания документов, либо, в крайнем случае, их окончательной подготовки к подписанию. Поскольку Пиерсон не владела русским языком, она взяла с собой Теда Брауна, студента международной программы MBA Университета Южной Каролины, который только что вернулся с 6-месячной стажировки в Москве и бегло говорил по-русски. За неделю до приезда в тверской леспромхоз Пиерсон отправила факс Гордееву с точным временем прибытия. Кроме того, в факсе содержалась просьба подготовить к приезду бухгалтерскую документацию и аналитическую справку по финансовому состоянию леспромхоза и краткий обзор положения на рынках лесопродукции и лесоперерабатывающего оборудования (с перечислением конкурентов и потенциальных преимуществ создаваемого СП). Кроме того, Пиерсон интересовали налоги, экспортно-импортное законодательство России и система таможенных тарифов России и прибалтийских стран, а также расчетный срок окупаемости инвестиций и оценка денежных потоков (cash flow»). Исчерпывающую информацию по этим вопросам она рассчитывала получить от своего российского партнера при первой же встрече, поскольку, по ее пониманию, они входили в стандартный набор вопросов, которые партнер должен готовить перед такого рода переговорами.

Диана Пиерсон и переводчик прибыли в Тверь утренним поездом (около 8 ч утра) и были встречены заместителем Гордеева, 65-летним Юрием Шерстней. На стареньком «газике» гостей доставили в контору леспромхоза - деревянное, по-русски уютное здание на окраине Твери. Здесь Диану Пиерсон ждало первое разочарование. Гордеев заставил американских гостей ждать в приемной: у него заканчивалось оперативное совещание. До его окончания гостей развлекал Юрий Шерстня, рассказывая об историческом прошлом Твери. На предложение Дианы Пиерсон начать обсуждение с ним Шерстня с добродушной улыбкой ответил «Давайте немножко подождем. Пусть «босс» освободится. У нас в России - тише едешь, дальше будешь».

Встреча Гордеева с американцами состоялась примерно через полчаса после их прибытия в контору. Гордеев поздоровался с гостями и, желая сделать комплимент Диане Пиерсон, сказал «Какая молодая и красивая женщина, даже жаль, что придется говорить о бизнесе». На что Диана сухо предложила перейти к делу. Повернувшись к Шерстне, Гордеев заметил вполголоса. «Ну вот! А нас все учили, что там негров притесняют». Хотя последняя реплика и не была переведена. Диана поняла слово «негры» без перевода. Оно показалось ей оскорбительным, хотя она не подала вида, что обиделась.

Гордеев начал встречу с обширного вступления по истории своего города. Особо остановился на красотах местной природы. Пригласил гостей «как-нибудь специально приехать на рыбалку и охоту - с ушницей и шашлычком по окончании" Гордеев заявил, что русский лес - это как золото для иностранных купцов, и он не удивлен "большим желанием американцев» заняться его экспортом. «Для того чтобы успешно экспортировать лесную продукцию, - продолжал Гордеев, - нужно поставить хорошее и современное американское оборудование». Далее Гордеев объяснил гостям, что леспромхоз имеет большую социальную значимость для района, поскольку обеспечивает работой прилегающую к нему

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

деревню. "Для нас прибыль никогда не была главной целью. Важно дать людям заработать. Это наш моральный и социальный долг», - сказал он.

После этого гостей повезли в леспромхоз, чтобы "все посмотреть на месте». На предложение Дианы Пиерсон "начать с финансового и маркетингового анализа проекта и посмотреть бухгалтерскую документацию, потому что завтра вечером она уезжает, а вопросы требуют времени» Гордеев возразил "Бумаги - завтра утром, а сегодня надо увидеть предприятие и людей".

Когда вечером гости возвратились из поездки, Гордеев пригласил их в свой кабинет. Там был накрыт стол. Гордеев предложил «по русской традиции" выпить за успех "нашего безнадежного дела". Диана вежливо, но твердо отказалась, заметив, что в их компании это не принято и что, будучи спортсменкой, она не пьет. Создалась кратковременная неловкость, слегка сглаженная, тем что «за Диану» выпил американский переводчик. Вскоре гостей отвезли в гостиницу.

Во время утренней встречи Гордеев показал гостям несколько страниц плохо переведенного текста с общими рассуждениями о прибыльности экспорта леса. Диана Пиерсон всегда стремилась называть вещи своими именами и гордилась этой чертой собственного характера. Бегло просмотрев страницы текста, переданные ей Гордеевым, мисс Пиерсон стараясь быть максимально вежливой и корректной, высказала ряд замечаний, особо отметив, что "документ не отвечает на ряд важнейших вопросов в области управления финансовыми потоками и вообще не затрагивает проблему сбыта".

Замечания, высказанные по документу, обидели Гордеева. Он даже не захотел этого скрывать, сказав, что он инженер и знает, как производить и работать с людьми. А продавать товар и делать прибыль его не учили. Как и в предыдущий вечер, в беседе возникла неловкая пауза.

Пытаясь выбраться из тупика. Диана предложила обсудить устав (на 52 страницах) о СП и ряд других юридических документов, разработанных американскими юристами. Хотя предложение и было принято, реального обсуждения не получилось. Как только американской стороной задавался сколь-либо серьезный вопрос, Гордеев говорил, что он передаст эти вопросы российскому юристу позже, а тот, в свою очередь, свяжется с американцами.

Через полтора часа общей беседы Гордеев, подводя итоги, отметил, что, по его мнению, встреча была очень важной, потому что руководители русской и американской компаний впервые познакомились. "Вы знаете, - сказал он Диане - законы часто меняются. Пусть их изучают юристы. Они за это деньги получают. А мы верим в людей». И добавил "Мы ждем Вас в гости летом. Здесь будет такая красота. Передайте руководству компании, что хорошо будет, если приедет Ваш вице-президент или даже президент компании. Мы познакомим его с руководством района и организуем встречу с губернатором области. И документы можно будет подписать».


Вечером американская делегация покинула город.

После отъезда гостей Гордеев сказал Шерстне: "Не уважают они нас. То эмигранта какого-то прислали. То эту девчонку-негритьянку. Жизни в России не знает, а лезет критиковать. Правильно я ей показал ее место. Если уважают, путь присылают солидного человека. Пришлют... Куда они денутся. Все они хотят на русском лесе нажиться. А не пришлют, так и не надо нам таких партнеров".

Переговоры более не возобновлялись.

Тема 4. Культура и стили руководства.

Форма занятия – практическое занятие в форме работы в малых группах по анализу практических ситуаций – 4 час

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

Задания по теме.

1. Изучите тему и подготовьтесь к обсуждению контрольных вопросов.
2. Обратитесь к ситуации, описанной в теме 3. Какие новые кросскультурные ошибки Вы можете отметить в ней после изучения этой темы?

Контрольные вопросы по теме.

1. Какие факторы определяют национальные различия в стиле руководства?
2. Каков механизм воздействия системы ценностей на поведение менеджеров?
3. В чём различие в отношении применения партисипативных методов управления сторонников подходов, которые выделил Дж.Диксон?
4. Какие методы влияния на подчинённых эффективны в культуре вины, а какие – в культуре стыда?
5. Какие культурные особенности способствуют эффективной деятельности менеджера в условиях риска?
6. Что обуславливает искусство межличностного общения согласно исследованиям Баса и Бургера?
7. Каковы особенности партисипативного и директивного стиля принятия решений? Является ли степень демократизма характеристикой, на которую влияет национальная культура?

Форма отчёта:

Письменный отчёт по результатам интерактивного обсуждения в форме работы в малых группах типичных кросскультурных ошибок, связанных с различиями в стилях руководства, допущенных российской и американской сторонами в кейсе, приведённом в теме 3.

Тема 5. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте.

Форма занятия – практическое занятие в форме работы в малых группах по анализу практической ситуации – 4 час.

Задания по теме


1. Изучите тему и подготовьтесь к обсуждению контрольных вопросов.
2. Обратитесь к ситуации из темы 3. Какие кросскультурные ошибки Вы в ней отметите после изучения данной темы?
3. Изучите ситуацию, приведённую ниже, и подготовьтесь к её обсуждению

Контрольные вопросы по теме.

1. Что в сравнительном менеджменте понимают под кросс-культурным взаимодействием?
2. Перечислите и охарактеризуйте мотивационные теории подкрепления.
3. Почему законодательная практика европейских государств препятствует решению задач управления мотивацией?
4. Дайте определение ротационной программы международной компании.
5. Какие средства мотивационного роста может использовать международный менеджер?
6. Каковы приоритетные потребности представителей культурного контекста, характеризующегося низким стремлением избежать неопределённости?
7. Каковы приоритетные потребности представителей культурного контекста, характеризующегося значительной дистанцией власти?
8. На чём базируется индивидуальная программа мотивирования?
9. В чём состоит принцип коллективного минимума, используемого в тарифных договорах международных компаний?
10. Как реализуется принцип социальной справедливости в мультикультурной среде?

Форма отчёта:

Письменный отчёт по результатам интерактивного обсуждения в форме работы в малых

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

группах кросскультурных особенностей национальных систем управления мотивацией.

Ситуация: Сканворд для лидера

Введение

Талантливый менеджер норвежской корпорации **Northern Roof** **Пиер Свенсон** получает назначение в Россию. Вскоре у него начинаются серьезные проблемы. «Аборигены» встречают инициативы Пиера в штыки. Причина в том, что российские менеджеры пошли по пути даже не пассивного сопротивления, а молчаливого саботажа по отношению к директивам иностранного руководства. Обстановка накаляется.

Проблема

Пиер Свенсон устроился в кресле поудобнее и стал с интересом смотреть в иллюминатор: через двадцать минут самолет должен был приземлиться в Москве, и ему уже не терпелось увидеть Россию. Пока же приходилось довольствоваться видом бескрайних полей и лесов с высоты птичьего полета. Месяц назад Пиеру исполнилось двадцать девять, и назначение руководителем российского офиса стало отличным подарком для молодого менеджера. Его карьера сделала новый виток, и сейчас Свенсон летел в Москву в отличном настроении.

В столичном аэропорту его встретил Биргер Нордстрем — менеджер, которого Свенсон и должен был сменить. Предшественник оказался жизнерадостным кряжистым человеком в летах. Заочно они были знакомы, Пиер прекрасно знал, что Нордстрем уже давно просился на покой. Как только ему нашли замену, Биргер наконец-то смог уйти в добровольную отставку, и сейчас уже явно наслаждался ролью пенсионера. Нордстрем был чрезвычайно рад видеть Пиера и заранее проявил о нем заботу: нашел преподавателя русского языка и помог снять неплохую квартиру с видом на Кремль, на верхнем этаже большого серого дома. «Символ советского конструктивизма», — назидательно заметил Биргер. Пиер же про себя отметил, что до Зеленогорска, где находился завод, ездить далековато. «Придется со временем переехать поближе», — решил Свенсон.

На следующий день после приезда Нордстрем устроил «сменщику» экскурсию по вверенной территории. По дороге они разговорились.

«Ну, как тебе в России?» — поинтересовался Биргер.

«О, перед отъездом я наслушался историй о загадочной русской душе!» — засмеялся Пиер. «И все предупреждали, что для установления деловых контактов мне придется часто пить водку».

«Помню, меня так же провожали», — улыбнулся Биргер.


«Что-то не верю я в это. Достаточно хороших отношений с подчиненными, и тогда все национальные особенности запросто можно использовать на благо компании», — заметил Пиер.

«А ты, я знаю, до нас руководил венгерским офисом? И как там успехи?»

«Да нормально». — Пиер всегда немного стеснялся, когда ему приходилось давать оценку своей работе.

«Ладно, не скромничай! На сколько вы там увеличили оборот? На 40% за три года? Отличный результат. И кадровые перемены ты там провел основательные, как мне рассказывали. Но здесь все же масштабы посерьезнее будут».

Свенсон и сам отлично это знал, но нисколько не сомневался в своих силах: четыре года успешной деятельности в центральном офисе и три — не в самой легкой Венгрии, где все пришлось поднимать чуть ли не с нуля, не прошли даром. Перед отъездом сам гендиректор Northern Roof Дирк Торгсен вызвал его к себе и поставил задачу: за два года увеличить оборот на сорок процентов. Так что сейчас Пиер собирался засучить рукава и хорошенько поработать.

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

Сразу после осмотра цехов состоялось знакомство топ-менеджмента Northern Roof с новым исполнительным директором. Норвежцы купили зеленогорский завод «Евролист», производящий металлочерепицу, в 2000 году и с тех пор верно проводили в жизнь свою политику. Биргер был последним из менеджеров, которые работали здесь с самого начала, и назначение Пиера стало заключительным этапом кадровой ротации. Все топ-менеджеры были норвежцами, исключение составлял только директор по производству — он был немцем. И все они работали в России около года, а некоторые и того меньше: молодой улыбчивый HR-директор (третий по счету) вообще приехал в Зеленогорск за несколько недель до Свенсона. Пиер сразу обратил внимание на то, что ни один из представленных ему топ-менеджеров не имел опыта ведения бизнеса за рубежом, только директор по маркетингу успел недолго поработать в Польше.

После того как менеджеры разошлись, Биргер стал вводить Пиера Свенсона в курс дела: «Дела идут весьма неплохо. Прибыль и обороты растут, да и сеть региональных дилеров постепенно складывается».

Пиер внимательно слушал его, кивая головой.

«Повезло тебе, — продолжал Биргер — Сейчас в России строительный бум. Только развивайся! Есть, правда, одно но... Отношения между руководством и российской частью коллектива...».

«Что-то серьезное?» — вздернул брови Пиер.

«Да нет, это не то чтобы конфликт. — Биргер пытался подобрать точное слово — Отчуждение, что ли».

«Вот как раз бурное развитие и сплотит команду», — подумал Пиер. Нордстрем меж тем уже начал рассказывать об отношениях с дилерами.


Их нравы

Прошло полгода. Оптимизма у Свенсона значительно поубавилось. С одной стороны, он прекрасно представлял себе, что надо изменить, чтобы укрепиться на рынке. С другой — не знал, как воплотить в жизнь эти планы. К сожалению, ни одно серьезное начинание Пиеру пока не удалось довести до конца. Нет, нельзя сказать, что ничего не делалось: задачи ставились, совещания проводились. И все же постоянно возникали какие-то препятствия. В результате исполнение решения откладывалось снова и снова, пока, наконец, не вытеснялось с повестки дня новыми вопросами.

Еще в первый месяц работы Пиер заметил одну деталь: иностранцы-руководители живут как будто изолированно от «аборигенов» — менеджеров среднего звена и технического персонала. Разумеется, главной причиной был языковой барьер. Иностранцы в основном общались друг с другом, сведя контакты с российскими менеджерами к минимуму. «Варяги» осознавали эту проблему и активно изучали русский, но язык Пушкина и Толстого давался упорным скандинавам очень непросто. Общаться помогали две девушки-секретарши, прилично говорившие на английском. Но, к сожалению, они не имели никакого понятия о производственном процессе и не очень стремились в него вникать. И это делало обсуждение технических вопросов весьма и весьма непростым делом.

А между тем напряженность между иностранными и российскими менеджерами росла с каждым днем. Решение проблемы Свенсон видел в «больших» собраниях, в которых по его инициативе участвовали руководители среднего звена. Пиер успел провести два таких мероприятия и, хотя они не дали ни малейшего результата, возлагал на них большие надежды. Вот и сейчас, почувствовав, что обстановка накаляется, он решил: «Самое время собрать всех».

«Коллеги, к сожалению, пока у нас нет единства, которое превращает группу разрозненных людей в команду единомышленников. А значит, нет и настоящей корпоративной культуры, — начал он свою речь. — Вы должны почувствовать, что это ваше предприятие, проявлять инициативу, активнее участвовать в управлении».

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

Пиер сделал паузу и посмотрел на собравшихся. Русские менеджеры внимательно его слушали, на их лицах было написано одобрение, некоторые даже кивали. Воодушевленный, он продолжил выступление.

После собрания к Свенсону заглянул директор по маркетингу Кнут Кристенсен, с которым они были на дружеской ноге. Кристенсен считался опытным менеджером, к тому же работа в Польше не прошла для него даром, и Пиер ценил его мнение.

«Ну, как, думаешь, будет эффект? — поинтересовался Пиер. — Может, на этот раз достучались?»

«Да они каждый раз кивают и соглашаются, — грустно усмехнулся Кнут. — Вот только время идет, а ничего не меняется. И вообще, не могу понять, почему они все время говорят «да»? А инициативы как не было, так и нет, согласишься?»

«Меня больше беспокоит, что русские изо всех сил стараются разделить ответственность — с тобой, со мной, да с кем угодно. — Пиер помрачнел. — Вот вчера один начальник цеха получил задание от Шелла, директора по производству. Так вместо того чтобы идти и выполнять, он отправился согласовывать его с финансовым директором, потом и до меня дошел».

«Это у них называется «сходить наверх посоветоваться», — с грустной иронией заметил Кнут. — И ведь я предлагал им собрать рабочую группу на своем уровне, обсудить проблему, самим все решить. Так у них один ответ: да, так и надо сделать. А потом, как ни в чем не бывало, снова начинают перекладывать все на чужие плечи. Сколько же отличных идей так и остались нереализованными! Не помню, чтобы в Венгрии было что-то похожее, а ведь тоже Восточная Европа. Это даже не пассивное сопротивление, а молчаливый саботаж какой-то!»

«Да и самоотдача у русских, прямо скажем, низкая», — согласился Кнут.

«И это при том, что средняя зарплата у нас на 20–25% выше, чем на других заводах города. Я специально узнавал», — сокрушался Пиер.


Несмотря на все трудности, бизнес шел хорошо. Сбыт продукции расширялся — металлочерепица завоевывала строительные рынки Москвы и Подмосковья. Разработанная командой Пиера Свенсона стратегия начала приносить плоды. И все же он понимал: рано или поздно период естественного бурного роста закончится, а конкуренция ужесточится. И вот тогда командный дух и правильная система управления помогут добиться удвоения капитала. Так было в Венгрии: только вот там получилось, а здесь пока — нет.

Дорога, вымощенная благими намерениями

Пиера уже давно не покидало ощущение, что система мотивации в компании хромает. «Нужно отходить от традиционной оплаты по труду», — решил он и на последнем заседании совета директоров предложил ввести оплату «за результат». Коллеги поддержали идею. Кристенсен даже предложил ввести в руководство русскоговорящего менеджера: «Иначе они никогда не поймут, как работает система управления в норвежских компаниях. К тому же это улучшит взаимопонимание с русскими». Пиер обещал подумать над предложением.

Решение руководства было однозначным: реформе быть. Первым делом повысили премии и пересмотрели оклады лучших работников. Свенсон был уверен, что это сделает инертных «аборигенов» инициативнее и поможет со временем ликвидировать злополучную уравниловку.

Однако тут и случилась осечка. Буквально через несколько дней после того, как ценным работникам повысили оклады, кто-то разбросал по цехам распечатки зарплатных ведомостей. Документ вызвал взрыв эмоций, несколько дней неотмеченная часть коллектива гудела как улей, обсуждая несправедливость скандинавов. К счастью, до открытого протеста так и не дошло: при приближении норвежцев ропот стихал. Но и спустя два дня секретарь докладывала Свенсону: «Никто не работает, критикуют». «Опять мое

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

начинание провалилось!» — моментально пронеслось в голове у Пиера, однако он прекрасно понимал: сейчас нужно срочно исправлять ситуацию.

Прежде чем действовать, Свенсон пригласил группу консультантов по организационному развитию и дал им задание: найти причины конфликта. После индивидуальных бесед, группового обсуждения и даже неформального собрания эксперты выдвинули две версии: «аборигенов» и «варягов».

— Я вас слушаю, господа. — Пиер устало откинулся в кресле.

Консультантов было двое: один пожилой, солидного вида, в очках, другой — молодой, с бородкой. Он и начал разговор.

— Господин Свенсон, мы провели работу с западными топ-менеджерами и пришли к таким выводам. — Тут он вытащил из портфеля папку. — Итак, ваши коллеги уверены, что вертикальное взаимодействие между звеньями управления работает неэффективно. Решения или не выполняются вообще, или откладываются. И это несмотря на установленные сроки. Менеджеры среднего звена, то есть русские, избегают персональной ответственности.

Пиер кивнул.

— Полностью отсутствует инициатива, — продолжил молодой. — Сотрудники констатируют проблему, не пытаясь ее решить самостоятельно. И поздно информируют об этом руководство. Горизонтальное взаимодействие между отделами налажено плохо. Нередко возникает конфликт всех и вся. Руководству приходится постоянно выступать арбитрами...

Пиер Свенсон слушал и готов был подписаться под каждым словом. Наконец консультант закончил.

«Давайте вторую версию», — попросил Пиер.

Эксперт откашлялся и, достав из портфеля другую папку, стал рассказывать.

«По словам русских менеджеров и специалистов, самая главная проблема заключается в том, что они не понимают стратегию: что будет с ними, с предприятием через несколько лет. Многие спрашивают: почему у нас такая низкая зарплата по сравнению с норвежскими менеджерами? Такое неравенство будет всегда?»

«Вот тебе и на двадцать пять процентов выше», — с тоской подумал Пиер.

«Техперсонал говорит: если они, Вы то есть, хотят, чтобы мы лучше работали, пусть нам больше платят», — неожиданно включился пожилой. — Люди не верят, что иностранцев интересует предприятие».

«Почему они делают такой вывод?» — не удержался Свенсон.

«Вы редко выходите из кабинетов, общаетесь только друг с другом, — пожал плечами пожилой. — Все уверены, что через год-два вы все равно разъедетесь по домам».

Пиер недоуменно посмотрел на папку, как бы отказываясь верить, что там может быть такое написано.


Консультант продолжил: «Есть еще одно мнение среди русских: иностранцы не хотят брать на себя ответственность за серьезные решения: мы приходим за советом, а директор предлагает нам самим искать решение. Иностранцы слишком мягкие, боятся наказывать людей за проступки», — вот так русские считают.

Свенсон был удивлен. Как можно вообще дойти до таких заключений?

«Почти все говорят о неэмоциональности западных менеджеров. Многих это раздражает», — продолжил молодой.

Пиер продолжал слушать, мерно постукивая ботинком по ножке стола... Время близилось к полуночи. Две папки лежали перед Пиером на письменном столе в его квартире. Рядом стояла большая кружка, тут же была стопка журналов и книг по управлению изменениями, мотивации персонала и кросскультуре.

На завтра было назначено собрание, и, чтобы встреча получилась продуктивной, Свенсон

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

хотел представить хорошо продуманный план. «Главное — решительно действовать. Но с чего же начать?» — подумал Пиер. Он встал и налил себе полчашки дымящегося крепкого кофе. Уже четвертый раз за последние два часа. За окном сквозь вьюгу были видны контуры кремлевских башен, подсвеченных прожекторами...

Что делать Пиеру Свенсону?

Тема 6. Коммуникации в системе сравнительного менеджмента.

Форма занятия – практическое занятие в форме ролевой игры (сокращённый вариант) «Вавилонская башня» (Интерактивные методы подготовки менеджеров.CDG, МЦУМ, 2002, с.128-148 – 4 час.

Задания по теме

1. Изучите тему и подготовьтесь к обсуждению контрольных вопросов.
2. Обратитесь к ситуации из темы 3. Какие кросскультурные ошибки Вы в ней отметите после изучения данной темы?
3. Обратитесь к ситуации в теме 5. Какие особенности в коммуникациях Вы отметите в ней?

Контрольные вопросы по теме.

1. Каким образом культура (культурные различия) влияют на процесс восприятия в коммуникации?
2. Покажите на примере отдельных элементов коммуникативного процесса роль культурных различий в коммуникации.
3. Какова связь между языком и культурой?
4. Приведите примеры культурных различий в интерпретации языка тела.
5. Какова роль невербальной коммуникации в деловых отношениях на международной арене?
6. Каким образом современные информационные и коммуникационные технологии позволяют преодолевать барьеры в кросс-культурной коммуникации?
7. Какие способы преодоления языковых барьеров являются наиболее подходящими для международных компаний, имеющих свои подразделения и филиалы в России?

Форма отчёта:

Письменный отчёт по результатам интерактивного обсуждения в форме модерации необходимости изучения особенностей кросскультурных коммуникаций.


Тема 7. Деловые культуры и менеджмент в Европе. Концепция евроменеджмента.

Форма занятия – практическое занятие в форме работы в малых группах по анализу примеров из практики российских стажёров (Ключи к немецкому бизнесу: межкультурные аспекты. Санкт-Петербург, 2006, с.79-105) – 4 час.

Задания по теме

1. Изучите тему и подготовьтесь к обсуждению контрольных вопросов по ней.
2. Обратитесь к ситуациям в теме 3 и 5. Какие теоретические положения данной темы имеют отношение к содержанию этих ситуаций? Поясните свои мысли.
3. Какие особенности есть у систем управления Германии, Франции, Великобритании, Швеции?

Контрольные вопросы по теме.

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

1. Какие модели экономического развития характерны для «старых стран» Европейского Союза? Каким образом эти модели влияют на национальную специфику управления в странах ЕС?
2. Назовите положительные и отрицательные черты неолиберальной модели макроэкономического развития и модели социального рыночного хозяйства.
3. Какова роль государства в странах Европейского союза? Как с учётом роли государства в экономике должны строиться системы взаимодействия бизнеса и государства?
4. В чём проявляется многообразие деловых культур в Европе?
5. Сравните характеристики европейского менеджмента в различных исследованиях.
6. Опишите различные классификации организационных культур.
7. Что представляет собой концепция евроменеджмента?
8. Что представляет собой «идеальный профиль» евроменеджера?

Форма отчёта:

Реферат-сообщение по теме особенности деловых культур стран ЕС (27 стран)

Тема 8. Особенности азиатских моделей менеджмента.


Форма занятий – практическое занятие в форме работы в малых группах по анализу кейсов по данной теме из руководства дисциплины. Цель первого занятия – выявить связь национального менталитета (на примере Китая и Кореи) и особенностей системы менеджмента – 2 час. Цель второго занятия – оценить перспективы «импорта» системы «5 С» в Россию – 2 час.

Задания по теме

1. Изучите тему и подготовьтесь к обсуждению контрольных вопросов по ней.
2. На основе изучения материала: Селищев А.С., Селищев Н.С. Китайская экономика в XXI веке. – СПб.: Питер, 2004, подготовьтесь к обсуждению следующих проблем:
 - А) Как связан национальный менталитет и экономическое развитие Китая;
 - Б) В чём состоит специфика формирования китайского менталитета?
 - В) Мыслят ли китайцы по-особому?
3. Изучите материал, предложенный ниже и подготовьтесь к обсуждению точек зрения, представленных в нём.

Контрольные вопросы по теме.

1. В чём заключается уникальность японской экономики и деловой культуры Японии?
2. С чем связан высокий уровень инновационности современного японского общества?
3. Каковы характерные черты японской модели менеджмента?
4. Почему японская модель управления в начале 21 века испытывает кризис?
5. Чем примечателен японский рынок труда?
6. Что представляет собой культурный и технологический детерминизм в объяснении японской системы управления?
7. Охарактеризуйте три «священные» черты японской системы управления.
8. Охарактеризуйте роль менеджеров в японской системе управления.
9. Каковы новые тенденции в эволюции японского менеджмента?
10. Каковы общие черты и отличия корейской и японской моделей менеджмента?
11. Что представляет собой иерархия в корейском мировосприятии?
12. В чём состоит традиционная трудовая этика корейцев?
13. Как воспринимается корейцами особая роль государства?
14. Что отличает современную корейскую модель менеджмента?
15. Каковы особенности принятия решений в корейских организациях?

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

16. Охарактеризуйте особенности китайской деловой культуры.
17. Каковы особенности китайского семейного предпринимательства?
18. Какова роль гуанси в деловой и управленческой практике?
19. Опишите профиль современного китайского менеджера?

Форма отчёта:

Письменный отчёт по результатам интерактивного обсуждения в форме модерации особенностей системы «5С» и возможностей её использования в условиях российской деловой культуры.

Ситуация. «Музыка японская, слова американские, исполнение наше»

Россия, словно губка, впитывает управленческие новации развитых стран. «Имплантация» методик из-за рубежа нередко происходит с подачи самих иностранцев. Вот что делается, например, на российском заводе американской компании Caterpillar, где нашим рабочим пытаются привить японскую культуру производства.

Made in Japan


Методика «5С» разработана в середине прошлого века в Японии. Один из ее идеологов – Каору Исикава, всемирно известный теоретик менеджмента качества. В частности, ему принадлежит идея о создании в начале 1960-х годов знаменитых кружков качества. Первой «5С» у себя внедрила японская компания Nippondenso (с 1996 года корпорация Denso), входившая в то время в 150 крупнейших компаний мира. Пример поставщика автомобильных компонентов оказался заразительным: успешный опыт начали перенимать другие японские фирмы.

Дмитрий Куприянов, гендиректор и член совета директоров управляющей инвестиционной компании Basis, дважды проходил стажировку в Японии. Он считает, что в «5С» отразились характерные признаки японской промышленности – конвейерный принцип работы и предельная автоматизация труда. В первую очередь методику взяли на вооружение производители электроники и машиностроительные заводы. Много комплектующих, сложные сборочные процессы – от рабочего требуется высокая дисциплина и точность действий. «В Японии дорогая рабочая сила и очень развита культура рационализаторства. А "5С" помогает повысить производительность рабочих, экономит трудозатраты, а в конечном итоге время и деньги», – объясняет господин Куприянов.

Наряду с другими методиками японской школы управления «5С» получила распространение на Западе, и в первую очередь в Соединенных Штатах. Спрос на японские разработки в Америке появился в начале 1970-х годов, а к середине 1980-х достиг своего пика. Во многом это связано с успехами японских производителей на рынке США. Директора американских заводов, специалисты по персоналу и консультанты сотнями посещали Страну восходящего солнца, стремясь раскрыть секреты своих японских конкурентов. В интервью The New York Times один из менеджеров-американцев так описывал впечатления от «5С»: «Сначала ничего особенного я не увидел: никто не работал в суперскоростном режиме. Но затем до меня дошло: они все работали на прибыль. Никто не слонялся в поисках запчастей или указаний».

Пять слов на букву «С»

Генри Форд, отец конвейера, любил говорить, что даже самый тупой работник найдет сто способов обмануть самого квалифицированного мастера. Если повысить сознательность работника, проблема, волновавшая Форда, решается сама собой. Вопрос: как это сделать? Смысл системы «5С» в том, чтобы изменить поведение и образ мышления работника, воспитать в нем уважение к порядку и дисциплине. Но самоконтроль у работника появится

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

не раньше, чем он привыкнет к каждодневному выполнению элементарных требований, подробно описанных методикой. «5С» – это первые буквы японских слов Сейри-Сейтон-Сейсо-Сейкетсу-Сицуке.

Сейри – **организация**. Надо освободить участок от лишних предметов, а также организовать на нем систему хранения инструментов и материалов.

Сейтон – **порядок**. Важно расставить инструменты и материалы по своим местам, расположив их на максимально удобном для работы расстоянии. Нужно придумать систему обозначений, которая облегчит поиск предметов (наклейки на полки, каталоги и т. п.).

Сейсо – **чистота**. Следует поддерживать чистоту на участке. «Чисто там, где убирают ежедневно, уделяйте внимание уборке каждый день, и она станет легче, наведите чистоту и порядок даже в самых незаметных местах, и пусть ваш участок будет идеально чистым».

Сейкетсу – **наглядность**. Необходимо выделить места, требующие особого внимания: «обозначьте на приборах опасные и оптимальные режимы работы», «инструкции, правила, режимы работы приборов должны находиться на видном месте рядом с оборудованием».

Сицуке – **ответственность**. Нужно принимать участие в жизни своего рабочего участка, улучшать дисциплину и безопасность, постоянно совершенствовать рабочие процессы: «стань хозяином на рабочем месте и возьми на себя ответственность за чистоту участка», «участвуй в уборке, поднимай упавшие предметы», «пусть уборка, порядок и системный подход станут нормой твоей жизни».

Бывшие сотрудники Всероссийского центра охраны труда, частные консультанты **Владимир Рагимешин** и **Татьяна Куприянова** уже 12 лет занимаются исследованием «5С». Они участвовали в проектах по внедрению этой методики более чем на тридцати российских предприятиях. Используя простые приемы организации рабочей среды, можно добиться заметных результатов, считают консультанты, – роста производительности, снижения брака, улучшения качества. Это создаст основу для внедрения более сложных организационных технологий, кстати, тоже японских – ТРМ (производительное обслуживание оборудования с участием всего персонала), ТQM (всеобщее управление качеством), JIT (точно в срок).

С точки зрения Татьяны Куприяновой, принципиально важно, чтобы все работники понимали и принимали инициативы своих менеджеров и были вовлечены в процесс. «Чтобы разбудить коллектив, нужно у всех создать ощущение причастности к общему делу. Невозможно вскипятить воду в одном углу бассейна», – говорит Татьяна Куприянова.


Твердая четверка

Американская компания Caterpillar внедрила систему «5С» на всех своих предприятиях. То же в течение последних двух лет она пытается сделать в России. В нашей стране на заводе компании работает свыше 700 человек.

Caterpillar – крупнейший в мире поставщик дорожно-строительной техники. Построенный финнами в 2000 году в Тосно, небольшом городке Ленинградской области (42 км от Петербурга), завод Caterpillar – одна из местных достопримечательностей. На фоне мрачных окрестностей современное сооружение из стекла и металла смотрится роялем в кустах. Заводуправление качеством интерьера не уступает типовому бизнес-центру. Миловидные секретарши свободно говорят по-английски, выбор одежды персонала ограничен дресс-кодом. Словом, рядовой офис западной компании.

На стенах – плакаты с информацией о программах, действующих на заводе. Видное место занимает глянцевый постер, посвященный системе «5С». По стилю напоминает комиксы: веселая гусеница в фирменной экипировке демонстрирует, что нужно делать на каждой из пяти ступеней (в переводе с английского «caterpillar» – гусеница).

Директор завода в Тосно 53-летний уроженец Теннесси **Гилберт Холмс** работает в Caterpillar с 18 лет. В России он с 1994 года, а до этого пять лет был начальником отдела технической поддержки на заводе Caterpillar в Индонезии. «Основная задача «5С» – сделать

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

так, чтобы процессы были предсказуемыми, стабильными и безопасными. К решению этой задачи мы стараемся привлечь весь персонал, особенно высококвалифицированных рабочих», – говорит господин Холмс.

– Как высоко вы оцениваете результаты?

– По пятибалльной шкале я бы поставил им твердую четверку. Поскольку есть еще над чем работать.

– Японский метод организации производства в сочетании с менталитетом наших рабочих будоражит воображение...

– Культурные различия действительно существуют. И все же думаю, что «5С» – универсальная система. Это как в метро: поезд приходит на платформу, останавливается и открывает перед вами двери. Деваться некуда, вы можете войти только через дверной проем. Строго по центру, ни правее, ни левее. Программы, подобные «5С», нужны, чтобы создать на производстве атмосферу порядка и безопасности.

Back in USSR

В цехе до нас доносятся лишь обрывки фраз директора. В индустриальном грохоте все говорят друг с другом наповышенных тонах, чтобы расслышать хоть что-то. «Рабочее место перед вами оборудовано по системе «5С»», – едва не кричит господин Холмс. По какой-то причине место пустует. Но есть вещественное доказательство – чудо-шкаф, напоминающий картотечный. Его конструкция, как поясняет гид-директор, позволяет работнику не тратить время на поиски материала и инструмента. Все на виду, легко извлекается. Каждый ящик подписан, а шкаф расположен на оптимальном расстоянии от работника. К сожалению, тусклое освещение мешает оценить качество уборки на участке. Так что об идеальной чистоте в «самых незаметных местах» сказать ничего не могу: не заметил.

«Пару вопросов, если позволите», – обращаюсь я к первому встретившемуся мне рабочему. Тут же выясняется, что никакой это не рабочий, а мастер с десятилетним стажем. Работал еще на Кировском машиностроительном (до того как в 1994 году Caterpillar учредил с этим заводом СП «Невамаш»; позже американцы выкупили долю партнера). «Порядок, дисциплина, техника безопасности – за этим и в советское время строго следили», – считает мой собеседник.

Действительно, научная организация труда (НОТ), имеющая определенное сходство с «5С», была популярна в Советском Союзе. На заводах СССР активно внедрялись эффективные способы хранения и перемещения сырья, материалов, инструментов. Приветствовались удобные технические приспособления, надписи и указатели. «Так раскрывался творческий потенциал нашего народа», – поясняет Владимир Растимешин. – Внедрялось колоссальное число изобретений, рацпредложений. Это позволяло повышать производительность и улучшать условия труда».


Однако в 1970–80-е годы процедура регистрации изобретений и рацпредложений усложнилась, большинство из них не оформлялось. А в 1990-х активность заводских рационализаторов почти полностью прекратилась.

– Ваше начальство считает, что система «5С» многое изменила на предприятии к лучшему, – говорю я мастеру.

– Да я бы не сказал. Начальство видит то, что хочет увидеть. Всегда было так. И на нашем заводе, хоть он и иностранный, полный марафет наводишь только к приезду «генералов». Единственное, о людях здесь больше заботятся. Кормят хорошо, да и вообще, соцобеспечение на уровне...

Неожиданно мастер замолкает. Я замечаю, что за нами пристально наблюдает человек в деловом костюме, напоминающий шефа службы безопасности. Это американец по имени Джон, директор по связям с общественностью европейского офиса Caterpillar. Он приехал специально для того, чтобы помочь Гилберту Холмсу в общении с прессой.

Порядок вещей

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

Лейла Джавадова, специалист по обучению и развитию кадрового отдела завода в Тосно, процесс внедрения «5С» описывает так. Сначала из народных масс выбираются «пилоты» – как правило, это рабочие, имеющие авторитет в коллективе. Они проходят обучение – немного теории, но больше практики: отберите все нужное и избавьтесь от лишних вещей, но для начала попытайтесь понять, как часто вы пользуетесь теми или иными предметами. Кроме того, как говорит госпожа Джавадова, «5С» предполагает строгий порядок – скажем, паллеты не должны находиться за определенной линией. Каждую неделю цеха инспектируют.

На собраниях пилоты могут пообщаться с любым сотрудником (например, с технологом) и предложить ему какие-нибудь усовершенствования. На заводе разработан график их внедрения. Между участками проводятся соревнования, а по их итогам ежеквартально выбирают победителя.

Я интересуюсь у Лейлы Джавадовой, как они поощряют людей. – Материальных вознаграждений мы не практикуем, – отвечает она. – Но рабочие за счет завода могут сходить с семьей в McDonald's или боулинг-клуб. К тому же не стоит недооценивать роль внутреннего PR. У нас выходит специальная газета, посвященная «5С», в ней мы рассказываем о лучших участках и их представителях. Такие люди пользуются признанием и уважением в коллективе, у них даже есть специальные значки отличия и кепочки.

Странно, в цехе ни одного рабочего в кепочке я не заметил. – Ну, не все их носят. Только по желанию, – объясняет госпожа Джавадова. – Как вы измеряете результаты «5С», как вообще вычисляется эффективность программы? – Если вы ждете от меня количественных показателей, процентов превышения плана или цифр роста производительности труда, то назвать их не могу. Просто затрудняюсь. Значение «5С» больше культурно-бытовое. У рабочих лучше структурируются мысли, от них можно получить внятные замечания и предложения. Но откровенно говоря, таких людей не так уж много.

Утверждать, что культура производства на предприятии сильно улучшилась, Лейла Джавадова не берется: «Россия не Япония». Поэтому внедрение «5С» идет не так легко, как хотелось бы. «Но мы работаем в большой корпорации. Следовательно, несем определенные обязательства», – говорит она. Есть вещи, которые просто должны быть. «5С» – одна из них.

Голос снизу

В заводской столовой стоящие в очереди рабочие живо обсуждают какое-то телешоу. Дождавшись паузы, я обращаюсь к человеку в черной засаленной спецовке:

– Скажите, что вы думаете про успехи внедрения на вашем предприятии программы «5С»?

В ответ раздается что-то нечленораздельное. Тут к беседе присоединяется другой рабочий:

- «Вы его не спрашивайте, он новенький».

- «А вы сами давно работаете?»

– «Три года, участок упаковки готовой продукции».

– «Ну вы-то тогда наверняка должны знать, что такое «5С».


– «Программа что ли компьютерная?»

Похоже, он путает японскую систему с российской бухгалтерской программой «1С». Кстати, вечером того же дня на ужине в честь приезда журналистов один из сотрудников компании убеждал меня, что «5С» – то же самое, что и 6-сигма.

Пробую зайти с другой стороны:

– Хорошо, а что изменилось в условиях вашей работы за последние два года?

– Увеличилась нагрузка. Раньше мы только в Бельгию поставляли детали, а сейчас пол-Европы снабжаем (произведенные в Тосно комплектующие идут на сборочные предприятия Caterpillar в Бельгии, Франции, Германии, Швеции и Великобритании. – **СФ**). Курить в цеху запретили. Вот это, считаю, зря. Неудобно постоянно бегать в курилку, да и

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

время тратишь.

Как сообщает корпоративная газета Caterpillar, «в марте 2003 года Тосно посетил вице-президент корпорации Жерар Виттекок, который внедрил систему "5С", будучи директором завода в Бельгии. Во время своего визита на завод в Тосно Ж. Виттекок уделил особое внимание "5С", планам работы завода на 2003 год, побеседовал с рабочими и остался доволен их отношением к "5С"». Любопытно, о чем же они говорили?

«5С» vs 2М

Импорт в Россию японской методики, да еще при посредничестве американцев, вызывает легкое недоумение у **Александра Наумова**, доцента Высшей школы бизнеса МГУ: «Американцы – наивные люди. Если результат внедрения системы оправдался хотя бы на 40–60% у них дома, они пытаются распространить ее на другие страны. Но высока вероятность, что будет только видимость успеха. Такое, к примеру, мы можем наблюдать в ситуации с ISO 9000. Сертификат о внедрении программы сегодня есть у многих наших предприятий. Но что происходит в реальности, если присмотреться? Грязь и местные Кулибины ломают западную технику».


Мнение Владимира Растимешина и Татьяны Куприяновой на этот счет не столь категорично. Они просто не советуют своим клиентам внедрять «5С» в чистом виде – необходима адаптация к местным условиям. Поэтому японской методике консультанты разработали российский аналог. Система под названием «Упорядочивание», как утверждают ее авторы, в отличие от «5С» учитывает особенности мышления российского персонала.

«Прежде всего мы отказались от японской терминологии – в коллективах ее не принимают. Во многих случаях реакция рабочих даже негативна», – говорит господин Растимешин. Российские консультанты также советуют в рамках программы инициировать обсуждение с участием всего коллектива, проводить анкетирование – оно позволит понять, что каждый рабочий хотел бы улучшить на своем месте. «Когда менеджер спрашивает совета у русского рабочего, его это подкупает. В Японии так делать не принято», – поясняет Владимир Растимешин.

По словам Татьяны Куприяновой, у японских рабочих есть некоторые проблемы с концентрацией: они могут удерживать в сознании один объект, но расщеплять внимание, проводя сразу несколько усовершенствований, им уже тяжело (кстати, это признавали и консультанты из Японского центра производительности труда, сотрудничавшие с российскими коллегами). По словам господина Растимешина, «5С» в ее классическом варианте – это строгая последовательность действий, где следующий шаг возможен только после того, как сделан предыдущий. «В нашем случае некоторые процессы можно запускать параллельно. Практика показывает, что в России рабочим это по силам», – считает он.

С точки зрения Дмитрия Куприянова, «5С» нужно внедрять очень осторожно – убеждая и поощряя персонал. В Японии особая культура исполнительства, там рабочий не испытывает дискомфорта от того, что каждое его движение рассчитывается и программируется. Но русским, полагает господин Куприянов, важно иметь некоторую свободу в принятии решений – пусть это даже касается времени на перекур.

Юрий Адлер, академик Российской академии проблем качества и член Международной гильдии профессионалов качества, главным препятствием для «5С» считает два «М»: менталитет и менеджмент. «Для успешного действия методики что-то должно поменяться в головах наших людей, в их образе жизни. «5С» заставляет быть обязательным, педантичным, аккуратным – причем везде, не только на работе», – утверждает господин Адлер. Что до менеджмента, то без его поддержки рабочему никогда не одолеть пятый, самый сложный принцип программы – соблюдать ее правила каждый божий день.

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

7. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ, ПРАКТИКУМЫ


Данный вид работы не предусмотрен УП

8. ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ

Данный вид работы не предусмотрен УП

9. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЭКЗАМЕНУ (ЗАЧЕТУ)

1. Особенности предмета сравнительного менеджмента.
2. Методология сравнительного менеджмента.
3. Универсальный подход к культуре в сравнительном менеджменте.
4. Системный подход к культуре в сравнительном менеджменте.
5. Теория базовых и инструментальных ценностей Рокича.
6. Целостный подход к культуре в сравнительном менеджменте.
7. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры.
8. Монохромные и полихромные культуры
9. Классификация деловых культур по Льюису.
10. Классификации деловых культур по типу обработки информации (Триандис).
11. Классификация деловых культур по Хофстеде.
12. Индекс дистанции власти (Хофстеде).
13. Индекс избегания неопределённости (Хофстеде).
14. Индекс индивидуализма (Хофстеде).
15. Индекс маскулянизма (мужественности) (Хофстеде)
16. Классификация деловых культур по Тромпенаарсу.
17. Факторы формирования стиля руководства.
18. Стили принятия решений.
19. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе.
20. Влияние культурно-странового контекста на мотивационные изменения.
21. практика стимулирования труда в различных странах.
22. Коммуникации в системе сравнительного менеджмента.
23. Стили коммуникации.
24. Коммуникационные потоки.
25. Культурные шумы в коммуникационном процессе.
26. Языковые барьеры и способы их преодоления.
27. Невербальные коммуникации.
28. Модели экономического развития и роль государства в экономике стран Европейского союза.
29. Многообразии деловых культур и менеджмент в Европе.
30. Классификации европейских систем менеджмента.
31. Типы организационных культур по Ф.Тромпенаарсу.
32. Концепция евроменеджмента.
33. Японская модель менеджмента.
34. Особенности менеджмента Кореи.
35. Особенности менеджмента Китая.

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

10. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ

Форма обучения очная


Название разделов и тем	Вид самостоятельной работы (<i>проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к сдаче зачета, экзамена и др.</i>)	Объем в часах	Форма контроля (<i>проверка решения задач, реферата и др.</i>)
1. Возникновение и эволюция сравнительного менеджмента	Проработка учебного материала. Подготовка к сдаче зачёта.	6	Проверка письменной работы
2. Теории культуры	Проработка учебного материала. Подготовка к сдаче зачёта. Рассмотрение практической ситуации.	6	Проверка письменной работы
3. Классификации деловых культу ⁷	Проработка учебного материала. Подготовка к сдаче зачёта. Рассмотрение практической ситуации.	18	Проверка письменной работы
4. Культура и стили руководства	Проработка учебного материала. Подготовка к сдаче зачёта. Рассмотрение практической ситуации.	6	Проверка письменной работы
5. Управление мотивацией в сравнительном менеджменте	Проработка учебного материала. Подготовка к сдаче зачёта. Рассмотрение практической ситуации.	6	Проверка письменной работы
6. Коммуникации в системе сравнительного менеджмента	Проработка учебного материала. Подготовка к сдаче зачёта. Рассмотрение практической ситуации.	6	Проверка письменной работы
5. Деловые культуры и менеджмент в Европе. Концепция евроменеджмента	Проработка учебного материала. Подготовка к сдаче зачёта. Рассмотрение практической ситуации.	6	Проверка письменной работы
8. Особенности азиатских моделей менеджмента	Проработка учебного материала. Подготовка к сдаче зачёта. Рассмотрение практической ситуации.	6	Проверка письменной работы

11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) Список рекомендуемой литературы

основная

1. Гречко, Е. А. Географические различия систем корпоративного управления : учебное

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

пособие для вузов / Е. А. Гречко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 157 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13693-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514668>

2. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511007>

дополнительная

1. Таратухина, Ю. В. Деловые и межкультурные коммуникации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Таратухина, З. К. Авдеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 324 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02346-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511159>

2. Теория межкультурной коммуникации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под редакцией Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 265 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00365-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511656>

3. Кросс-культурный менеджмент : учебник / Е. П. Костенко, С. В. Бутова, И. П. Маличенко [и др.]. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2021. — 304 с. — ISBN 978-5-9275-3986-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121911.html>

учебно-методическая

1. Иванов Н. Г. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов по направлению 38.03.02 «Менеджмент» (бакалавриат) по дисциплине «Сравнительный менеджмент» / Н. Г. Иванов; УлГУ, ИЭиБ. - 2019. - Загл. с экрана; Неопубликованный ресурс. - Электрон. текстовые дан. (1 файл : 502 КБ). - <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/4102>. - Режим доступа: ЭБС УлГУ. - Текст : электронный.


Согласовано:

Главный библиотекарь Голосова М.Н.
Должность сотрудника научной библиотеки ФИО


подпись - дата

б) Программное обеспечение

Стандартное, установленное в компьютерных классах УлГУ.

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Электронно-библиотечные системы:

1.1. Цифровой образовательный ресурс IPRsmart : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа». - Саратов, [2023]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. Образовательная платформа ЮРАЙТ : образовательный ресурс, электронная библиотека : сайт / ООО Электронное издательство «ЮРАЙТ». – Москва, [2023]. - URL: <https://urait.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. База данных «Электронная библиотека технического ВУЗа (ЭБС «Консультант студента») : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Политехресурс». – Москва, [2023]. – URL: <https://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.4. Консультант врача. Электронная медицинская библиотека : база данных : сайт / ООО «Высшая школа организации и управления здравоохранением-Комплексный медицинский консалтинг». – Москва, [2023]. – URL: <https://www.rosmedlib.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.5. Большая медицинская библиотека : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Букап». – Томск, [2023]. – URL: <https://www.books-up.ru/ru/library/>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.6. ЭБС Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС «Лань». – Санкт-Петербург, [2023]. – URL: <https://e.lanbook.com>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.7. ЭБС Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Знаниум». - Москва, [2023]. - URL: <http://znanium.com>. – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

2. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справочная правовая система. / ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2023].

3. Базы данных периодических изданий:

3.1. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека : сайт / ООО «Научная Электронная Библиотека». – Москва, [2023]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный

3.2. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» (Grebinnikon) : электронная библиотека / ООО ИД «Гребенников». – Москва, [2023]. – URL: <https://id2.action-media.ru/Personal/Products>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.


4. Федеральная государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» : электронная библиотека : сайт / ФГБУ РГБ. – Москва, [2023]. – URL: <https://нэб.рф>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

5. Российское образование : федеральный портал / учредитель ФГАУ «ФИЦТО». – URL: <http://www.edu.ru>. – Текст : электронный.

6. Электронная библиотечная система УлГУ : модуль «Электронная библиотека» АБИС Мега-ПРО / ООО «Дата Экспресс». – URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

Согласовано:

Ведущий инженер / Щуренко Ю.В. / М.О.С. / 01.06.2023
Должность сотрудника научной библиотеки ФИО подпись дата

Министерство образования и науки ФГБОУ ВО Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф- Рабочая программа по дисциплине на основании ФГОС ВО		

12. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

Аудитории для проведения лекций, семинарских занятий, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

Аудитории укомплектованы специализированной мебелью, учебной доской. Аудитории для проведения лекций оборудованы мультимедийным оборудованием для предоставления информации большой аудитории. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде, электронно-библиотечной системе.

13. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

– для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

В случае необходимости использования в учебном процессе частично/исключительно дистанционных образовательных технологий, организация работы ППС с обучающимися с ОВЗ и инвалидами предусматривается в электронной информационно-образовательной среде с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

Разработчик



к.э.н., доцент

Иванов Н.Г.