

# АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.8 Сравнительный менеджмент

**Семестр: 8**

**Количество часов: 108**

**Количество зачетных единиц: 3**

**Промежуточная аттестация: зачет**

## **Место дисциплины в структуре ООП:**

Дисциплина «Сравнительный менеджмент» относится к дисциплинам по выбору базовой вариативной части профессионального цикла учебного плана подготовки бакалавров направления 38.03.02 *Менеджмент* направленность: «Менеджмент организации».

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях полученных при изучении дисциплин: «Социология», «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)», «Управление изменениями», «Исследование систем управления».

Освоение дисциплины необходимо как предшествующее при изучении в дальнейшем таких дисциплин как «Менеджмент в торговле», «Менеджмент в общественном питании», «Преддипломная практика», «Государственная итоговая аттестация».

## **Цель и задачи дисциплины:**

Цель изучения дисциплины «Сравнительный менеджмент» – формирование у будущих бакалавров общекультурных и профессиональных компетенций для успешного решения задач:

*в области организационно-управленческой деятельности:*

- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;
- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;
- стимулирование персонала при достижении стратегических и оперативных целей организации.

*в области информационно-аналитической деятельности:*

- сбор, обработка и анализа информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих.

## **Содержание дисциплины**

Сравнительный менеджмент как учебная дисциплина, в которой рассматриваются, сравниваются или сопоставляются различные национальные модели менеджмента.

Социально-экономический, экологический подходы в сравнительном менеджменте. Поведенческий подход в сравнительном менеджменте. Преимущества бихевиористского подхода в сравнительном менеджменте. Эмпирический подход в сравнительном менеджменте, его достоинства и недостатки.

Характеристика основных этапов развития сравнительного менеджмента. Понятия «международный менеджмент» и «кросс-культурный менеджмент», их цели и задачи.

Управленческие отношения в международных компаниях.

Возникновение сравнительного менеджмента в России.

моноактивные, полиактивные, реактивные. Характеристика деловых культур по типу обработки информации.

Кластеризация культур: скандинавский, германский, англоязычный и др.

Факторы формирования стиля руководства. Различия в системе ценностей на национальном уровне.

Менеджмент и система ценностей. Интенсивность потребностей.

Влияние процесса познания на формирование национальной модели менеджмента. Особенности отношения к карьерному пути в разных национальных моделях менеджмента (США, России, Швеции и др.).

Специфика стиля руководства в менеджменте европейских и азиатских стран. Система ценностей, потребностей, интенсивность процесса познания, восприятие риска, искусство межличностного общения, их влияние на стиль руководства.

Персонал как стратегический ресурс. Кросс-культурное взаимодействие как интенсивные коммуникации и совместная деятельность представителей различных национальных культур.

Анализ основных теорий мотивации: подкрепления, содержательные, процессуальные.

Специфика трудового законодательства некоторых стран и ее влияние на развитие национального менеджмента. Разрешение мотивационных проблем в сравнительном менеджменте.

Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе. Влияние культурно-странового контекста на мотивационные изменения.

Характеристика практики стимулирования труда в различных странах.

Термин «межкультурная коммуникация», его специфика. Проблемы межкультурной коммуникации, их разрешение в практике современного менеджмента. Сравнительный анализ влияния культурных различий в коммуникационном процессе (на примере Англии, Франции, Швеции).

Кодирование и декодирование информации в процессе коммуникации. Характеристика модели коммуникации К. Шеннона и У. Уивера.

Стили коммуникации. Специфика стилей коммуникации в разных странах и разных культурах. Прямой и непрямой стили коммуникации. Искусный, точный и сжатый стили коммуникации. Ситуационный и личностный стили коммуникации. Инструментальный и аффективный стили коммуникации.

Коммуникационные потоки. Внешняя и внутренняя коммуникации, особенности в разных странах.

Каналы коммуникации и современные информационно коммуникационные технологии.

Культурные шумы в коммуникационном процессе. Коммуникации и языковые барьеры. Способы разрешения языковых барьеров.

Невербальная коммуникация. Сравнительный менеджмент и кинесика, проксемика. Использование данных типов невербальной коммуникации в практике ме-

ждународного бизнеса. Раскрытие основных способов управления кросс-культурной коммуникацией. Улучшение системы обратных связей.

Экономико-географическая характеристика США. Особенности экономического развития. Финансовые законы. Структурная перестройка экономики. Социальная политика. Региональная политика. Новая экономика, основные черты. Глобализация бизнеса. Революция информационных технологий.

Регулирование рынка труда в США. Теория менеджмента США. Научный менеджмент. Тейлоризм, его сущность. Гуманистическое направление американского менеджмента (школа человеческих отношений).

Концепция человеческих ресурсов (теория А. Маслоу, идеи Д. МакГрегора и др.). Бихевиористический (поведенческий) научный подход. Теория конкурентоспособности наций М. Портера. Свойства, влияющие на конкурентоспособность фирмы.

Модели экономического развития и роль государств в экономике стран Европейского союза. Модели деловых культур и менеджмента в Европе. Классификация европейских систем менеджмента по Лессемму и Нойбауэру. Противоречия в анализируемых системах менеджмента. Основные критерии данного подхода: прагматизм, холизм, гуманизм, их характеристика.

Типы организационной культуры, классификация Тромпенаарса. Стили менеджмента и типы культур, характерные для высшего звена управления.

Основы европейской модели менеджмента. Анализ специфики европейского менеджмента. Критика концепции евроменеджмента. Профиль евроменеджера.

Общая характеристика Германии. Послевоенный период становления Западной и Восточной Германии. Актуальные проблемы немецкой модели рыночного хозяйства.

Немецкая деловая культура и стиль управления. Особенности немецкой модели менеджмента. Стимулирование профессиональной подготовки. Техническая подготовленность менеджеров. Уважительное отношение к компетентности, ответственности и полномочиям. Лояльность менеджеров.

Качество и инновации в немецкой модели менеджмента. Эффективные трудовые отношения. Возможность переноса немецких управленческих технологий в другие страны.

Экономика Франции. Французская модель менеджмента, ее особенности. Характеристика основных этапов становления данной модели менеджмента. Особенности французской деловой культуры. Подготовка управленческих кадров, ее специфика. Статус менеджера. Профили французских менеджеров и особенности управленческой карьеры. Стили управления и коммуникации во французской организации. Лидерство, принятие решений, специфика данного процесса.

Менеджмент в Великобритании. Общая характеристика страны. Черты современной макроэкономической ситуации в Великобритании: относительно низкий уровень безработицы, благоприятная налоговая политика, благоприятный инвестиционный климат. Модель менеджмента, становление и этапы развития. Влияние классовой структуры общества на производственные отношения.

Подготовка менеджеров и повышение квалификации. Стиль принятия решений в британских организациях, его особенности. Профиль британского менеджера. Британские структуры управления и особенности коммуникации. Реализация британского стиля управления.

Скандинавская модель менеджмента, ее особенности. Социальная направленность скандинавской модели менеджмента. Отличительные черты экономики скандинавских стран и их влияние на особенности модели менеджмента. Шведская модель менеджмента. Ценности и особенности шведской культуры. Стиль менеджмента в шведских организациях. Шведская модель менеджмента и международная практика.

Экономико-географическая характеристика и национальная специфика развития Японии. Особенности послевоенного развития. Модель развития японской экономики. Особенности экстенсивной модели роста.

Анализ основных черт японской модели менеджмента: интенсификация использования производственных ресурсов, изменение в отраслевой структуре производства и занятости, роль научно-технического прогресса в экономике, изменение внешнеэкономической стратегии, смена приоритетов в системе государственного регулирования в экономике.

Причины успеха японской модели менеджмента. Развитие информационных технологий, культурный детерминизм в объяснении японской системы менеджмента.

Характерные признаки и особенности японской системы управления. Пожизненный найм, система продвижения по старшинству, пофирменные профсоюзы. Производственное обучение, его характеристика. Принятие решений, программы благосостояния работников. Культура, ориентированная на коллектив и семью.

Роль менеджеров в японской системе управления. Возможности использования японской модели менеджмента в других странах. Новые тенденции в эволюции японского менеджмента.

Общая характеристика экономики Республики Корея. Роль государства в экономике. Активное привлечение иностранного капитала. Методы стимулирования экспорта и защита местных производителей. Рост квалификации рабочей силы.

Корейский менеджмент, его черты. Влияние японской управленческой практики. Конфуцианские традиции в корейской деловой культуре. Современная корейская модель менеджмента.

Общая характеристика Китайской Народной Республики (КНР). Модель экономического развития КНР, высокие темпы роста. Источники роста (трудовые ресурсы, природные ресурсы, формирование устойчивого накопительного инвестиционного механизма, переход к многоукладности экономики, реформирование ценообразования и банковской системы и т.д.) Оценка эффективности китайской модели экономики.

Китайский менеджмент. Особенности китайской деловой культуры. Роль guanxi (гуаньси) в управленческой и деловой практике. Семейный менеджмент и семейное предпринимательство. Государственные предприятия и менеджмент. Профиль китайского менеджера. Подготовка менеджеров, обучение за рубежом. Роль зарубежной китайской диаспоры. Тенденции в развитии китайской модели менеджмента.

Исторические предпосылки российского менеджмента. Российские школы научного управления. Развитие отечественного управления.

Современный российский менеджмент, его особенности. Научные подходы и принципы менеджмента. Менеджмент и предпринимательство в России, развитие и проблемы.

Эффективность менеджмента организации, показатели социальной и экономической эффективности.

Сравнительная характеристика моделей менеджмента. Анализ сходства и различий моделей менеджмента.

**В результате освоения учебной дисциплины у обучающихся формируются следующие основополагающие компетенции:**

ОК-5 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (*знает* социально-психологические основы деятельности трудового коллектива; этнические и культурные различия в различных странах мира; типологию культур, принципы делового общения и правила управленческой этики; *умеет* эффективно взаимодействовать с руководителями, коллегами, подчиненными при решении профессиональных задач; использовать совокупность современных методов работы в коллективе с учетом этнических и культурных различий; создавать благоприятный психологический климат в коллективе; *владеет* навыками принятия решений с учетом оценки рисков и возможных социально-экономических последствий; навыками диагностики организационной культуры; навыками организации эффективных межличностных коммуникаций.).

ПК-12 Умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления) (*знает* сущность и роль коммуникационных процессов в реализации целей и задач организации, условия их эффективности; технологии разработки и реализации инновационных проектов развития предприятия; *умеет* анализировать и оценивать эффективность внешних коммуникаций в ходе реализации проектов; анализировать внешнюю среду организации и выявлять возможности для развития; *владеет* навыками применения современных информационных технологий при решении профессиональных задач).

### **Образовательные технологии:**

В преподавании дисциплины «Сравнительный менеджмент» применяются разнообразные интерактивные образовательные технологии в зависимости от вида и цели учебного занятия.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующей форме:

- *вводная лекция;*
- *лекция – дискуссия;*
- *проблемно-ориентированная лекция.*

Практические занятия по дисциплине «Сравнительный менеджмент» ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления управленческой деятельности с применением интерактивных форм обучения:

- *case-study;*
- *выполнение творческих заданий.*

**Составитель:** Е.В. Малахов, канд. экон. наук, доцент, кафедра экономики