

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации и организационное поведение (Managing People in Multinational Organizations)

наименование дисциплины

Автор: Профессор кафедры PhD, Зегер ван дер Вал

Код и наименование направления подготовки, профиля: 38.04.02 Менеджмент, направленность «Стратегические коммуникации: государство и бизнес. Международная англоязычная магистратура»

Квалификация (степень) выпускника: Магистр

Форма обучения: Очная

Цель освоения дисциплины:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-5.1	Знание этических норм и основных моделей организационного поведения; особенностей работы членов трудового коллектива.
ПК-1	Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	ПК-1.2	Способность разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений; применять инновационный подход при разработке проектов; организовать работу малого коллектива, рабочей группы; организовать выполнение конкретного порученного этапа работы.
ДПК-3	Способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную	ДПК-3.1	Знание форм, принципов статической и динамической организаций, типов организационных структур.

	стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями.		
--	---	--	--

План курса:

Тема 1	The concept of culture	<p>Unpacking the Concept of Culture</p> <p>In this introductory session, we will deep dive into the concept of culture, and organizational culture in particular. What does it mean when we say “this is our culture”, or “this is the way we do things around here”? We will examine and discuss visible and tangible and less visible and tangible elements of culture (shared basic assumptions). Front and central will be the famous dimensions of Hofstede’s culture model:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Power-distance - Individualism-Collectivism - Uncertainty avoidance - Masculinity-Feminism - Long-term and Short-term Orientation - Indulgence vs. Restraint
Тема 2	The cultures in our classroom: assessment	In our classroom, we have over 10 different country cultures representing a variety of continents. To what extent do we view management and leadership issues through our own cultural lens? Is that an asset or a bias, even a constraint perhaps? What are our own prejudices and cliché-type assumptions and how do they guide us in collaborating with and leading others?
Тема 3	How country culture affects organizational culture	Both public and private sector organizations experience challenges in implementing change and innovation due to change-resistant cultures and interests benefiting from the status quo. But how do country cultures affect major change processes in large organizations?
Тема 4	Working effectively in international business and government	Many of today’s major companies work in dozens of countries, whether they’re consulting firms, financial service providers, tech companies, or energy conglomerates. In addition to managing political and societal stakeholders, these firms have to manage and motivate staff and teams from a variety of

		<p>contexts. Which tools do they apply to do so effectively? How does multinational HR management and talent management look like these days? We will discuss a variety of practical examples from the book and beyond. At the same time, since WO II a large number of multinational and even supranational government institutions have been established (World Bank, UN, IMF, WTO, OPEC, OECD, NATO etc.). At the core of these institutions is the potential and ability to promote global trade and peace and minimize conflict through dialogue, compromise, diplomatic talks about major differences, but also show of power and force. What can we learn from the anatomy of these institutions and their pros and cons, particularly in an era where many of these institutions are heavily criticized by world leaders?</p>
Тема 5	Organizational cultures, integrity, and corruption	<p>Perhaps the biggest challenge in working across borders is how to walk the line ethically. What constitutes a bribe, a gift, or a pleasantry is defined very differently in different contexts. Using your own values or moral compass may not always lead to successful public or private sector collaboration in multinational contexts. More so, corruption remains a pervasive problem in many – particularly developed – countries, with international (often perceived as ‘Western’) pressure not always ensuing effective results.</p>
Тема 6	Are you ready to be a cross-cultural leader?	ARE YOU READY TO BE A CROSS-CULTURAL LEADER?

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Формы и методы текущего контроля успеваемости: групповой проект, групповой доклад

Форма промежуточной аттестации – Экзамен

Основная литература:

1. Earley, P. Christopher. Face, Harmony, and Social Structure : An Analysis of Organizational Behavior Across Cultures, Oxford University Press, 2014. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/ranepa-ebooks/detail.action?docID=271439>.