

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.01 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, программа магистратуры:
38.04.02 Менеджмент, направленность «Лидерство и глобальная конкурентоспособность. Международная англоязычная магистратура»

Квалификация выпускника: Магистр

Форма обучения: Очная

Цель освоения дисциплины:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК -5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК -5.2	Анализирует и координирует деятельность трудового коллектива, устанавливает конструктивные отношения в коллективе работать в команде на общий результат.
ОПК ОС -4	Способен выполнять научно-исследовательские проекты в менеджменте и смежных областях	ОПК ОС -4.1	Использует современные технологии организации сбора, обработки и интерпретации научных знаний;

План курса:

Тема 1	The concept of culture Понятие культуры	Unpacking the Concept of Culture 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: <ul style="list-style-type: none"> - Power-distance - Individualism-Collectivism - Uncertainty avoidance - Masculinity-Feminism - Long-term and Short-term Orientation - Indulgence vs. Restraint Распаковка концепции культуры На этом вводном занятии мы глубоко погрузимся в понятие культуры, и в частности организационной культуры. Что это значит, когда мы говорим «это наша культура» или «так мы здесь делаем»? Мы рассмотрим и обсудим видимые и осязаемые и менее видимые и осязаемые элементы культуры (общие базовые допущения). Спереди и в центре будут изображены известные аспекты культурной модели Хофстеде: <ul style="list-style-type: none"> - Дистанция власти - Индивидуализм-Коллективизм - Избегание неопределенности - Мужественность-феминизм - Долгосрочная и краткосрочная ориентация - Слабость против сдержанности
Тема 2	The cultures in our classroom: assessment Культуры в нашем классе: оценка	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? В нашем классе представлено более 10 культур разных стран, представляющих разные континенты. В какой степени мы рассматриваем вопросы управления и лидерства через призму нашей культуры? Является ли это преимуществом или предвзятостью, возможно, даже ограничением? Каковы наши собственные предубеждения и клише, и как они помогают нам сотрудничать с другими и руководить ими?
Тема 3	How country culture affects organizational culture Как культура страны влияет на культуру организации	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? Организации как государственного, так и частного сектора сталкиваются с проблемами при внедрении изменений и инноваций из-за устойчивых к изменениям культур и интересов, извлекающих выгоду из существующего положения вещей. Но как культура страны влияет на основные процессы

		изменений в крупных организациях?
Тема 4	<p>Working effectively in international business and government Эффективная работа в международном бизнесе и правительстве</p>	<p>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 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.</p> <p>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> <p>Многие из сегодняшних крупных компаний работают в десятках стран, будь то консалтинговые фирмы, поставщики финансовых услуг, технологические компании или энергетические конгломераты. Помимо управления политическими и общественными заинтересованными сторонами, эти фирмы должны управлять и мотивировать персонал и команды в различных контекстах. Какие инструменты они применяют, чтобы сделать это эффективно? Как сегодня выглядит международное управление персоналом и талантами? Мы обсудим множество практических примеров из книги и не только.</p> <p>В то же время, начиная с ВО II, было создано большое количество многонациональных и даже наднациональных правительственных учреждений (Всемирный банк, ООН, МВФ, ВТО, ОПЕК, ОЭСР, НАТО и т. Д.). В основе этих институтов лежит потенциал и способность содействовать глобальной торговле и миру и минимизировать конфликты посредством диалога, компромисса, дипломатических переговоров об основных разногласиях, а также демонстрации силы и силы. Что мы можем узнать из анатомии этих институтов и их плюсов и минусов, особенно в эпоху, когда многие из этих институтов подвергаются жесткой критике со стороны мировых лидеров?</p>
Тема 5	<p>Organizational cultures, integrity, and corruption Организационная культура, честность и коррупция</p>	<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> <p>Возможно, самая большая проблема в работе через</p>

		<p>границы - это соблюдение этических норм. То, что составляет взятку, подарок или любезность, определяется по-разному в разных контекстах. Использование собственных ценностей или морального компаса не всегда может привести к успешному сотрудничеству государственного или частного сектора в многонациональном контексте. Более того, коррупция остается повсеместной проблемой во многих, особенно в развитых, странах, и международное (часто воспринимаемое как «западное») давление не всегда приводит к эффективным результатам.</p>
--	--	---

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

В ходе реализации дисциплины «Б1.О.01 Теория организации и организационное поведение (Managing People in Multinational Organizations)» использовались следующие материалы текущего контроля: **диспут, кейс**

Промежуточная аттестация проводится в форме **зачета (презентация)**

Основная литература:

1. Smith-Cannoy, Heather. Emerging Threats to Human Rights : Resources, Violence, and Deprivation of Citizenship, Temple University Press, 2019. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/lib/ranepa-ebooks/detail.action?docID=5788606>.