

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе  
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.



30.06.2022г.

**Рабочая программа дисциплины**  
**Б1.О.50. Сравнительный менеджмент**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент  
Направленность (профиль): Управление бизнесом  
Квалификация выпускника: бакалавр  
Форма обучения: очная

Курс	4
Семестр	41
Лекции (час)	14
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	28
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	66
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	41
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2022

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.02  
Менеджмент.

Автор Л.А. Казарина

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры  
менеджмента и сервиса

Заведующий кафедрой Е.А. Шагина

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2023

### 1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины Сравнительный менеджмент является приобретение базовых теоретических и методологических знаний, овладение основными умениями, навыками и способностями осуществлять эффективную управленческую деятельность в условиях глобализации и культурного разнообразия.

### 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

#### Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия

#### Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	З. Знать особенности и параметры национальных деловых культур, учитываемых при разработке организационно-управленческих решений У. Уметь выявлять культурные различия в управлении коллективом Н. Владеть навыком учета культурных различий в разработке организационно-управленческих решений, их социальной значимости при реализации в сложной среде

### 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Обязательная часть.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Управление человеческими ресурсами", "Эволюция теории и практики менеджмента", "Менеджмент коммуникаций"

### 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	14
Практические (сем, лаб.) занятия	28
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	66

Всего часов	108
-------------	-----

**5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**5.1. Содержание разделов дисциплины**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
.1	Основы сравнительного менеджмента	41	2	4	8		Тест по основам сравнительного менеджмента
.2	Культура в контексте сравнительного менеджмента	41	2	4	8		Тест по культуре
.3	Параметры национальных деловых культур	41	6	6	10		Тест по параметрам культур
.4	Корпоративная культура и деловая этика	41	0	4	14		Тест по этике
.5	Межкультурные коммуникации	41	2	2	10		Групповое задание
.6	Национальные модели менеджмента	41	2	8	16		Доклад. Эссе
	<b>ИТОГО</b>		14	28	66		

**5.2. Лекционные занятия, их содержание**

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
01	Основы сравнительного менеджмента	Цель и предмет и сравнительного менеджмента. Концептуальные основы сравнительного менеджмента. Задачи сравнительного менеджмента как науки. Основные вопросы, решаемые сравнительным менеджментом. Этапы развития международного бизнеса. Подходы в сравнительном менеджменте. Методы сравнительного менеджмента.
02	Культура в контексте сравнительного менеджмента	Понятие культуры. Функции культуры. Субкультуры. Теории культуры. Классификации деловых культур. Кросскультурный менеджмент.
03	Параметры национальных деловых культур	Национальная деловая культура. Классификации культур. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры. Монохромные и полихромные культуры. Восприятие времени в поведении менеджера. Классификация Р Льюиса.
04	Параметры национальных деловых культур	Исследования Г. Ховстеде. Измерение культуры Ф.Тромпенаарсом. Кластеризация культур. Конвергенция и дивергенция.
05	Корпоративная культура и деловая этика	Понятие корпоративной культуры. Типы совместной деятельности. Типы корпоративных культур. Понятие деловой этики. Правила делового этикета. Уровни этики бизнеса.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
06	Межкультурные коммуникации	Понятие межкультурных коммуникаций Проблемы коммуникаций в интернациональных коллективах. Кросскультурный шок. Невербальные коммуникации Коммуникационные стратегии в международном бизнесе. Мотивация в многонациональном коллективе.
07	Менеджмент в США и Европе	Американская управленческая цивилизация. Практика американского менеджмента. Разнообразие деловых культур в Европе. менеджмента Менеджмент в Великобритании, Франции, Германии, Скандинавии. Японская модель менеджмента. Менеджмент в Китае

### 5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
.1	Занятия 1-2. Введение в сравнительный менеджмент. проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии 1. Предмет и цель сравнительного менеджмента. Задачи, решаемые сравнительным менеджментом 2. Этапы развития международного бизнеса 3. Причины научного интереса к сопоставлению национальных моделей менеджмента. 4. Процессы глобализации. 5. Факторы сближения школ национального менеджмента. Факторы, препятствующие сближению. 6. Подходы в сравнительном менеджменте. 7. Методы сравнительного менеджмента Факторы сближения школ национального менеджмента. Факторы, препятствующие сближению. 8. Подходы в сравнительном менеджменте. 9. Методы сравнительного менеджмента 10. Тестирование по теме 1
.2	Занятия 3-4. Феномен и теории культуры. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. 1. Понятие и функции культуры 2. Структура (слои) культуры) 3. Культуры и субкультуры 4. Стереотипы и их роль в культуре. 5. Культурно-кластерные теории 6. Универсальный подход. 7. Системный подход к культуре. 8. Ценностный подход 9. Теория внутреннего содержания личности Тестирование по теме 2
.3	Занятие 5. Классификации и параметры деловых культур. проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии 1. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры 2. Классификация Р. Льюиса. 3. Классификация деловых культур по типу обработки информации

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	4. Исследования Г.Хофстеде. 5. Измерения культуры Ф.Тропенаарсом
.3	Занятия 6-7. Влияние религии на формирование деловых культур. проводится в мини-конференции 1. Христианство 2. Протестантизм 3. Иудаизм 4. Ислам 5. Индуизм и буддизм 6. Конфуцианство
.4	Занятия 8-9. Корпоративная культура в контексте сравнительного менеджмента.. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний и практического занятия с разбором конкретных ситуаций 1. Понятие корпоративной культуры 2. Типы корпоративных 3. Понятие деловой этики 4. Социальная ответственность фирмы 5. Правила делового этикета 6. Уровни деловой этики 7. Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе 8. Корпоративные этические кодексы
.5	Занятие 10. Межкультурные коммуникации. Проводится в форме семинара с разбором конкретных ситуаций
.6	Занятия 11-12. Менеджмент в США. проводится в форме семинара-конференции 1. Особенности экономического развития США. 2. Регулирование труда в США. 3. Научный менеджмент. 4. Бихевиористический научный подход. 5. Теория конкурентоспособности наций М.Портера.
.6	Занятие 13. Менеджмент в Европе. проводится в форме семинара-конференции 6. Модель менеджмента Великобритании. 7. Модель менеджмента Франции. 8. Модель менеджмента Швеции. 9. Модель менеджмента Германии
.6	Занятие 14. Менеджмент в Азии. проводится в форме семинара-конференции 1. Национальная специфика развития Японии. Модель развития японской экономики 2. Японская модель менеджмента 3. Возможности использования японской модели менеджмента в других странах. 4. Особенности китайской деловой культуры.

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

### 6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	.1. Основы сравнительного менеджмента	ОПК-3	З.Знать особенности и параметры национальных деловых культур, учитываемых при разработке организационно-управленческих решений	Тест по основам сравнительного менеджмента	Каждый тестовый вопрос – 1 балл (15)
2	.2. Культура в контексте сравнительного менеджмента	ОПК-3	З.Знать особенности и параметры национальных деловых культур, учитываемых при разработке организационно-управленческих решений	Тест по культуре	Каждый тестовый вопрос – 1 балл (15)
3	.3. Параметры национальных деловых культур	ОПК-3	З.Знать особенности и параметры национальных деловых культур, учитываемых при разработке организационно-управленческих решений	Тест по параметрам культур	Каждый тестовый вопрос – 1 б. (10)
4	.4. Корпоративная культура и деловая этика	ОПК-3	З.Знать особенности и параметры национальных деловых культур, учитываемых при разработке организационно-управленческих решений	Тест по этике	Каждый тестовый вопрос – 1,5 б (9)
5	.5. Межкультурные коммуникации	ОПК-3	У.Уметь выявлять культурные различия в управлении коллективом	Групповое задание	Активное участие в разборе ситуации – 1 б, Общая характеристика ситуации – 2 б, комментарии к позиции сторон – 1 балл, выбор способа разрешения конфликта – до 2 баллов, предложение практических шагов для вывода

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
					ситуации из кризиса до 3 баллов, качество представления решения – 1 балл. (16)
6	6. Национальные модели менеджмента	ОПК-3	Н. Владеть навыком учета культурных различий в разработке организационно-управленческих решений, их социальной значимости при реализации в сложной среде	Доклад	Своевременность выполнения – 2 б, выявление параметров характеристики национальной деловой культуры – 5 б; исторический экскурс – 2 б, аргументированность, структурированность и последовательность изложения положений – 4 б., наличие сопоставлений – 2 б, выводов - 2 б, презентация – 3 б. (20)
7		ОПК-3	Н. Владеть навыком учета культурных различий в разработке организационно-управленческих решений, их социальной значимости при реализации в сложной среде	Эссе	Своевременность выполнения – до 2 баллов, выявление параметров характеристики влияния религии на деловую культуру – до 4 баллов, аргументированность и логичность представляемых положений – до 3 баллов, приведение примеров – до 2 баллов, наличие сопоставлений -2 балл, качество оформления материала – до 2 баллов. (15)
				<b>Итого</b>	<b>100</b>



## 6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 41.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Правильный ответ - 4 балла.

**Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия**

Знание: Знать особенности и параметры национальных деловых культур, учитываемых при разработке организационно-управленческих решений

1. Индекс маскулинности
2. Индекс дистанции власти
3. Индексы культур Г.Хофстеде
4. Концептуальные основы сравнительного менеджмента
5. Концепция универсального менеджмента
6. Основные подходы и методы сравнительного менеджмента
7. Параметры национальных деловых культур
8. Первые проявления межкультурных различий в транснациональных компаниях
9. Подходы в международных сопоставлениях менеджмента
10. Понятие культуры
11. Понятие культуры и функции культуры
12. Теории культуры
13. Типы личностей в национальных деловых культурах
14. Этапы развития международного бизнеса
15. Этика: понятие и уровни

### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: 20 баллов - использование профессиональной терминологии, четкость определения рассматриваемых понятий и проблем, 10 баллов - иллюстрация приводимых положений на примере национальных моделей менеджмента или межкультурных взаимодействий.

**Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия**

Умение: Уметь выявлять культурные различия в управлении коллективом

Задача № 1. Выявите проявления в организациях особенностей культур, выделяемых в классификации Р.Льюиса. Приведите примеры конфликтов, которые могут возникать при коммуникациях между представителями разных культур, выделяемых в данной классификации.

Задача № 2. Перечислите проявления в организациях разных значений одного из индексов параметрических исследований Г. Ховстеде. Приведите примеры проблем, которые могут возникнуть у работников, представляющих культуры с разными значениями индекса

## ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: использование профессиональной терминологии – 5 баллов, четкость выбора параметров сравнения или причин конфликтов – 10 балла, выбор адекватных средств разрешения конфликтов или описания параметров культур - 15 баллов.

**Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия**

Навык: Владеть навыком учета культурных различий в разработке организационно-управленческих решений, их социальной значимости при реализации в сложной среде

Задание № 1. Определите возможные межкультурные конфликты в коммуникациях между представителями национальных деловых культур разных стран, их причины и способы разрешения.

Задание № 2. Определите параметры сравнения и сопоставьте деловые культуры двух стран

### ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования <b>«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «БГУ»)</b>	Направление - 38.03.02 Менеджмент Профиль - Управление бизнесом Кафедра менеджмента и сервиса Дисциплина - Сравнительный менеджмент
---	---

### БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Выявите проявления в организациях особенностей культур, выделяемых в классификации Р.Льюиса. Приведите примеры конфликтов, которые могут возникать при коммуникациях между представителями разных культур, выделяемых в данной классификации. (30 баллов).
3. Определите возможные межкультурные конфликты в коммуникациях между представителями национальных деловых культур разных стран, их причины и способы разрешения. (30 баллов).

Составитель \_\_\_\_\_ Л.А. Казарина

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Е.А. Шагина

### 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

#### а) основная литература:

1. Герчикова И. Н., Gertchikova I. N. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики. Business Ethics and Regulation of International Commercial Practice. Business Ethics and Regulation of International Commercial Practice. учеб. пособие/ И. Н. Герчикова.- М.: Консалтбанкир, 2002.-574 с.

2. Пивоваров С. Э., Максимцев И. А. Сравнительный менеджмент. рек. Сов. УМО вузов России. учебник. 2-е изд./ С. Э. Пивоваров, И. А. Максимцев.- СПб.: Питер, 2008.-475 с.
3. [Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента \[Электронный ресурс\] : как вести бизнес с представителями других стран и культур. Учебное пособие / С.П. Мясоедов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дело, 2008. — 255 с. — 978-5-7749-0510-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50941.html>](#)
4. [Тимонина И.Л. Развитие международного бизнеса \[Электронный ресурс\]/ И.Л. Тимонина, И.В. Колесникова, Э.Г. Мартиросян— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2011.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51072.html>](#)

**б) дополнительная литература:**

1. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. допущено М-вом образования РФ. учеб. пособие для вузов/ Т. Н. Персикова.- М.: Логос, 2008.-224 с.
2. Основы межкультурной коммуникации. учебник для вузов/ Т. Г. Грушевицкая, В. Д. Попков, А. П. Садохин.- М.: ЮНИТИ, 2003.-352 с.
3. Сравнительный менеджмент. учеб. пособие для вузов. рек. УМО по унив. образованию/ под ред. С. Э. Пивоварова.- СПб.: Питер, 2006.-362 с.
4. Гришаева Л. И., Цурикова Л. В. Стратегии успеха и факторы риска в межкультурной коммуникации/ под ред. Л. И. Гришаевой и Л. В. Цуриковой.- Воронеж: Воронеж. гос. ун-т, 2005.-391 с.
5. Кибанов А. Я., Захаров Д. К., Коновалова В. Г. Этика деловых отношений. учеб. для вузов. рек. М-вом образования и науки РФ. Изд. 2-е, испр. и доп./ А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова.- М.: ИНФРА-М, 2010.-423 с.
6. [Семенов А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для бакалавров / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2016. — 275 с. — 978-5-394-02644-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60615.html>](#)

**8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- База данных СИПРИ (Stockholm International Peace Research Institute), адрес доступа: <https://www.sipri.org/databases>. доступ неограниченный
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <https://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

**9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области менеджмента и международного бизнеса.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в

качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;

- написание рефератов, докладов;

- подготовка к семинарам;

- выполнение домашних заданий в виде индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

#### **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

– MS Office,

– КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,

#### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):**

В учебном процессе используется следующее оборудование:

– Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,

– Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,

– Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий