

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Социологический факультет

УТВЕРЖДАЮ

(декан)

_____/Н.Г. Осипова/

« ____ » _____ 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
"СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ"**

"SOCIO-CULTURAL BASES OF ORGANIZATION MANAGEMENT"

Уровень высшего образования:

Магистратура

Направление подготовки (специальность):

39.04.01 СОЦИОЛОГИЯ

Направленность (профиль) ОПОП:

«Социальные технологии современного управления»

Форма обучения:

Очная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена

На заседании Ученого Совета факультета

(протокол №__ от _____ 2019 г.)

Москва 2019

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 39.04.01 Социология (уровень магистратуры) в редакции приказа МГУ от _____ 2016 года.

Год (годы) приема на обучение: 2015, 2016, 2017, 2018.

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО: относится к профессиональному циклу вариативной части, дисциплина по выбору, 3 семестр.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть): освоение дисциплин: «Социальные технологии управления обществом».

3. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Компетенции выпускников (коды)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с компетенциями
<p>ПК 6: способность анализировать социально значимую информацию для проведения консалтинга и экспертизы социальных составляющих проектов и программ (ПК-6.М)</p>	<p>ЗНАТЬ: методики и процедуры проведения социологической экспертизы, основные инструменты консалтинга Код З1 (ПК-6) УМЕТЬ: осуществлять социологическую экспертизу проектов, программ и документов, с учетом социокультурной специфики Код У1 (ПК-6)</p>
<p>ПК 7: способность и готовность к планированию и осуществлению проектных работ в области аналитической, организационно-управленческой, экспертной и консалтинговой деятельности (ПК-7.М)</p>	<p>УМЕТЬ: планировать проекты в области аналитической и организационно-управленческой деятельности с учетом социокультурной специфики объекта управления Код У1 (ПК-7)</p>
<p>ПК 9: способность диагностировать социально-значимые проблемы и осуществлять выбор социологических теорий и адаптацию методов для их решения (ПК-9.М)</p>	<p>УМЕТЬ: осуществлять выбор социологических теорий и адаптацию методов для решения социально-значимых проблем с учетом социальных и культурных факторов Код У2 (ПК-9)</p>
<p>ПК 10: способность разрабатывать</p>	<p>УМЕТЬ:</p>

<p>предложения и рекомендации по решению актуальных социальных проблем с учетом характеристик субъекта и социокультурных, экономических политических, демографических факторов среды (ПК-10.М)</p>	<p>выявлять и анализировать социокультурные, экономические политические, демографические факторы среды Код У1 (ПК-10) УМЕТЬ: разрабатывать практические рекомендации и предложения по решению актуальных социальных проблем, с учетом характеристик субъектов и факторов внешней среды Код У2 (ПК-10)</p>
<p>способность применять эффективные социальные технологии в управлении человеческими ресурсами, маркетинге и других функциональных сферах организации; в разработке социальной политики, разрешении конфликтов и осуществлении социального партнерства в организациях (СПК-2)</p>	<p>Знать: сущность социальных технологий и специфику их применения в управлении человеческими ресурсами, маркетинге и других функциональных сферах организации с учетом социокультурной специфики среды Код З (СПК-2) Уметь: применять знание методов диагностики деловой культуры для анализа современных деловых культур; проводить диагностику российской деловой культуры и модели управления; осуществлять эффективное деловое взаимодействие с представителями зарубежных деловых культур на основании развития кросс-культурной компетентности; выявлять проблемы, противоречия и перспективы развития кросс-культурных отношений в контексте глобализации. Код У (СПК-2)</p>

4. Формат обучения: очная.

5. Объем дисциплины (модуля) составляет 2 з.е., в том числе 28 академических часов, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 44 академических часа на самостоятельную работу обучающихся.

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий:

Наименование и краткое содержание разделов и дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа*	Занятия семинарского типа*	Всего	
Раздел 1. Социокультурный контекст функционирования организации Тема 1. Влияние факторов внешней среды на управление организацией	6	1	1	2	4
Тема 2. Культура как поле функционирования организации	6	1	1	2	4
Тема 3. Организационная культура	8	2	2	4	4
Раздел 2. Деловые культуры в международном бизнесе Тема 4. Деловая культура как объект изучения. Типологии деловых культур	12	2	2	4	8
Тема 5. Специфика «западной» деловой культуры: США и страны Европы	6	1	1	2	4
Тема 6. Деловая культура стран Латинской Америки	6	1	1	2	4
Тема 7. Особенности «восточной» деловой культуры	8	2	2	4	4
Раздел 3. Национальные модели и кросс-	8	2	2	4	4

культурные особенности менеджмента					
Тема 8. «Западная» и «восточная» модели менеджмента					
Тема 9. Управление кросс-культурными командами в международном бизнесе	6	1	1	2	4
Тема 10. Российские организации между западом и востоком. Российская деловая культура и модель управления	6	1	1	2	4
Промежуточная аттестация (зачет)					
Итого	72	28			44

Раздел 1. Социокультурный контекст функционирования организации

Тема 1. Влияние факторов внешней среды на управление организацией

Анализ внешней среды как основа стратегического управления организацией. Понятие «внешней среды» организации. Среда прямого и косвенного воздействия на организацию. PEST – анализ. Баланс с внешней средой. Системный и ситуационный подходы к организации. Границы организации.

Экономические факторы макросреды организации. Характеристика типа экономической системы. Показатели межстранового сравнения: ВВП на душу населения, ИЧР, качество жизни, уровень конкурентоспособности страны и др. Покупательская способность населения, уровень инфляции, экономический рост, твердость валюты. Индекс риска деловой среды.

Политико-правовые факторы внешней среды. Государственное регулирование экономики. Тарифные и нетарифные ограничения. Барьеры выхода компании на рынок. Правовое регулирование контрактов. Отношение к контракту. Типы правовых систем: система обычного права, система гражданского права, система теократического права. Основные разделы права: торговое право, налоговое регулирование, трудовое законодательство, таможенное регулирование и др.

Социокультурные факторы макросреды организации. Ценности, нормы, традиции, обычаи, стереотипы, верования. Социально-демографические характеристики персонала и потребителей. Семья как фактор организационного поведения и модели потребительского

поведения. Влияние религии и образования на ведение бизнеса и покупательское поведение. Язык. Вербальные и невербальные коммуникации.

Технологические факторы макросреды. Научно-техническое развитие. Технологические и научно-промышленные революции. Инновации. Развитие технологий. Уровень технологического развития страны. Передача технологий. «Ускоренное устаревание» товара.

Тема 2. Культура как поле функционирования организации

Понятие «культуры». Процесс социализации как основа организационного поведения сотрудников. Влияние культуры на ведение бизнеса в разных странах. Деловые культуры и страновые особенности ведения бизнеса в условиях глобализации. Многообразие культур и их влияние на международный бизнес. Современные подходы к классификации деловых культур. Понятия «межкультурный», «кросскультурный» и «мультикультурный». Язык как носитель культуры, трансляция культурных ценностей и опыта через языковые средства выражения

Деловая культура. Правила и нормы ведения бизнеса. Этика бизнеса. Этническая культура. Понятие организационной культуры. Влияние национальной культуры на культуру организации. Поликультурная организация. Межкультурные коммуникации. Культурный шок, методы преодоления культурного шока. Межличностные коммуникации в условиях кросскультурного взаимодействия.

Тема 3. Организационная культура

Понятие организационной культуры. Определения организационной культуры. Соотношение понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «культура бизнеса». Феноменологический и рационально-прагматический подходы к изучению организационной культуры. Организационная культура как основа эффективности организации: работа Питерса Т., Уотермена Р. «В поисках эффективного управления». Основные функции (ценностнообразующая, коммуникативная, мотивирующая и т.д.) и свойства (динамичность, неоднородность, системность и т.д.) организационной культуры.

Уровни изучения организационной культуры, модель Э. Шайна. Уровень «артефактов» (здание, технологии, продукты, использование пространства и времени, манера общения, атмосфера, мифы и др.); уровень провозглашаемых ценностей (миссия, ценности, нормы, кодекс поведения, мораль и др.); глубинный уровень (верования, базовые представления, смысл предметов и явлений).

Раздел 2. Деловые культуры в международном бизнесе

Тема 4. Деловая культура как объект изучения.

Типологии деловых культур

Деловая культура. Правила и нормы ведения бизнеса. Этика бизнеса. Влияние национальной культуры на культуру организации. Многообразие деловых культур. Основные предпосылки многообразия деловых культур. Концепция культурных измерений Г. Хофстеде: индивидуализм-коллективизм, дистанция власти, стремление избежать неопределенности, мужественность-женственность, долгосрочность - краткосрочность ориентации. Теория моноактивных, полиактивных и реактивных культур Р.Льюиса. Представления о высоко- и низкоконтекстуальных культурах Э. Холла. Теория национально-культурных различий Тромпенаарса Ф. и Хампден-Тернера Ч.: универсализм – партикуляризм, специфичность – диффузность, индивидуализм – коллективизм, нейтральность – эмоциональность, ориентация на достижения – ориентация на статус, линейная – цикличная модель времени, внутренняя и внешняя ориентация. Модель межкультурных различий Ф. Кluckхона и Ф. Стродтбека.

Тема 5. Специфика «западной» деловой культуры: США и страны Европы

Исторические корни деловой культуры североамериканского континента. Американская деловая культура (США): высокий темп жизни, работа-успех, время-деньги, материальное благополучие, индивидуализм, лидерство и т.д. Влияние глобализации на распространение американской модели ведения бизнеса. Социально-экономические и культурные последствия глобализации бизнеса.

Европейские ценности и деловое поведение. Деловая культура Великобритании (внешний лоск при жесткости и прагматичности поведения, неопределенность, юмор...). Немецкая деловая культура (порядок, пунктуальность, аккуратность, формально-деловой подход, линейная модель времени). Деловая культура Франции (работать, чтобы жить, этноцентризм, высокая дистанция власти, женственность культуры). Деловая культура Северной Европы (скандинавские страны): равенство, умеренность, низкая дистанция власти, женственность культуры.

Тема 6. Деловая культура стран Латинской Америки

Исторические корни деловой культуры южноамериканского континента. Неравномерность развития региона Южной Америки. Деловая культура Аргентины. Клановая организационная культура, полиактивность, высокая дистанция власти.

Деловая культура Бразилии. Высокий уровень экономического и социального расслоения. Партикуляризм, полиактивность, приоритет личных отношений в бизнесе.

Деловая культура Мексики. Историческое наследие. Влияние ацтеков. Смирение, покорность судьбе, спокойное отношение к социальному неравенству. Важность понятий «национальная честь», «честь семьи, клана, организации», «чувство собственного достоинства». Очень высокая дистанция власти.

Венесуэла как «страна парадоксов». Полиактивная культура. Уважение к начальству, к старшим. Ценность ораторского мастерства, образования.

Тема 7. Особенности «восточной» деловой культуры

Особенности ведения бизнеса в азиатском регионе. «Азиатский менталитет». Деловая культура Японии (коллективизм, высокая дистанция власти, мужественность, ориентация на статус, эмоциональная нейтральность, партикуляризм, сохранение лица). Специфика ведения бизнеса в Китае (законы Сунь-Цзы, «гуанси», конфуцианская этика бизнеса, неравенство, смирение, клановость). Деловая культура Индии (кастовая сегментация, дхарма, карма, реинкарнация, неравенство, непунктуальность, jugaad, сочетание полиактивности и реактивности культуры).

Деловая культура ближневосточного региона. Арабская деловая культура. Исламская этика бизнеса. Бизнес-этикет в арабских странах. Запрет на ростовщичество, запрет на операции с неопределенностью, «гарар», (фьючерсы, опционы, традиционное коммерческое страхование, предоплата). Запрет на производство и торговлю некоторыми товарами: свинина, алкоголь, табак, порнография, наркотики и др. Неравное положение мужчин и женщин.

Раздел 3. Национальные модели и кросс-культурные особенности менеджмента

Тема 8. «Западная» и «восточная» модели менеджмента

«Западная» модель менеджмента. Особенности менеджмента в США. Управление персоналом в американских организациях. Система мотивации и стимулирования труда персонала.

Менеджмент в Европе. Немецкая модель менеджмента. Французская модель менеджмента. Британская модель менеджмента. «Скандинавская» модель менеджмента.

«Восточный» менеджмент. Японская модель менеджмента. Японская система управления, мотивация персонала в японских корпорациях. Приверженность персонала организации. Возможности использования японской модели менеджмента в других странах.

Китайский менеджмент. Особенности китайской модели экономики. Клановая культура. Конфуцианские традиции в китайской деловой культуре. Тенденции развития китайской модели менеджмента.

Тема 9. Управление кросс-культурными командами в международном бизнесе

Понятие «команды». Кросс-функциональная и интактная команда. Базовые характеристики команды: наличие цели, взаимодополняющие навыки и умения, разделяемые нормы взаимодействия. Факторы, влияющие на эффективность командной работы. Построение команды. Групповая динамика. Функциональные и командные роли. Модель М. Белбина: генератор идей, исследователь ресурсов, формальный лидер, неформальный лидер, аналитик, командный игрок, рабочая лошадка, контролер.

Построение международных команд. Культурные корни организации. Модель Р. Льюиса. Кросскультурный шок и типичные ошибки коммуникации. Формирование кросскультурной сензитивности. Международные команды и их специфика: влияние образования, языка, культуры, отношение к инновациям, культурные горизонты и горизонты кругозора. «Сильные стороны национальностей». Доверие в команде, создание атмосферы доверия. Поведенческие особенности взаимодействия в международной команде. Моноактивность, полиактивность, реактивность культуры и ее влияние на характер взаимодействия членов команды. Упражнения по тим-билдингу.

Тема 10. Российские организации между западом и востоком. Российская деловая культура и модель управления

Базовые факторы, повлиявшие на становление культуры России и ее социокультурных ценностей: географический и религиозный. Дуализм Европа/Азия; централизация власти и авторитарность правления; правовой нигилизм и «местечковость», общинность и коллективизм; патернализм; «крайности» русского характера. Формирование системы ценностей под влиянием православия (державность, соборность, жертвенность, страдание, покорность воле Божией). Дуализм культуры. Культурная модернизация в дореволюционный, советский и постсоветский периоды.

Организационная культура советских и современных российских организаций. Особенности организационной культуры российских компаний различных сфер деятельности. Кодексы поведения сотрудников российских компаний. Мотивация персонала в российских организациях.

Специфика российской деловой культуры. Исторический контекст формирования российской деловой культуры. Современные тенденции развития российской деловой культуры. Восприятие российской деловой культуры иностранными деловыми партнерами. Исследования российской деловой культуры.

Факторы, определяющие специфику современной российской деловой культуры: «маятниковость» развития, двойственная система ценностей, особое отношение к законам (партикуляризм), ценность личных отношений в бизнесе, взаимозависимость бизнеса и власти, повышенная склонность к риску, высокая степень адаптации и быстрота реакции на изменения внешней среды, высокая дистанция власти и др.

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

7.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости.

7.1.1. Контрольные вопросы

1. Понятие культуры. Экономическое поведение и культура.
2. Национальная культура, этническая культура, деловая культура.
3. Многообразие культур. Современные подходы к классификации культур.
4. Кросс-культурное взаимодействие и межкультурные конфликты.
5. Деловые культуры в условиях глобализации.
6. Восприятие и использование времени представителями различных культур.
7. Моноактивность, полиактивность, реактивность культур.
8. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры.
9. Универсализм и партикуляризм культуры.
10. Нейтральность и эмоциональность деловой культуры.
11. Культуры, ориентированные на статус и на достижения.
12. Специфичность и диффузность культуры.
13. Индивидуалистские и коллективистские культуры.
14. Дистанция власти в организации.
15. Стремление избежать неопределенности.
16. Мужественность и женственность культуры.
17. Долгосрочная и краткосрочная ориентация.
18. Традиционные европейские ценности и деловое поведение.
19. Общее и особенное деловых культур стран Европы.
20. Деловая культура Германии.

21. Деловая культура Франции.
22. Деловая культура Великобритании.
23. Деловая культура скандинавских стран.
24. Исторические корни деловой культуры североамериканского континента.
25. Исторические корни деловой культуры России.
26. Россия и постсоветское пространство: тенденции экономического и социокультурного развития и взаимодействия.
27. Пути, проблемы и перспективы современной трансформации российской деловой культуры.
28. Деловая культура Японии.
29. Деловая культура Китая.
30. Деловая культура Индии.
31. Деловая культура стран Юго-Восточной Азии.
32. Деловая культура стран Ближнего Востока.
33. Роль кросс-культурного управления международными компаниями.
34. Методы формирования многонациональных команд и коллективов.
35. Особенности кросс-культурной коммуникации: вербальные и невербальные формы.
36. Требования к руководству многонациональными командами и коллективами.
37. Особенности менеджмента в США.
38. Особенности менеджмента в Европе.
39. Японская модель менеджмента.
40. Особенности китайского менеджмента.
41. Деловая культура стран Латинской Америки.
42. Влияние деловой культуры на модель управления.

7.1.2. Планы практических занятий

По разделу I:

1. Подготовка к групповой дискуссии на тему «Социокультурный контекст управления современной организацией».

Концепция дискуссии: студенты разделяются на две группы. Одна группа отстаивает позицию незначительной роли социокультурного фактора в условиях усиления процессов глобализации. Вторая группа защищает позицию значимости социокультурного фактора при ведении бизнеса.

Каждая группа аргументирует свою точку зрения, опираясь, в том числе, на знание социологических теорий.

Ожидаемый (е) результат (ы): умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение вести дискуссию, уметь грамотно ставить вопросы, давать оценку ответам коллег.

2. Творческое задание. Подготовка эссе по теме «Организационная культура, отраженная в советском и современном игровом кино» (например, на основе отечественных фильмов «Служебный роман», «Гараж», «Большая семья», «Самая обаятельная и привлекательная» и т.д., а также иностранных фильмов «Фирма», «99 франков», «Дьявол носит Прада», «Страх и трепет» и др.). Фильм студент выбирает самостоятельно (по согласованию с преподавателем).

3. Презентация докладов или сообщений на темы: «Культурный шок: причины и способы преодоления», «Этноцентризм и культурный релятивизм», «Роль обрядов и символов в становлении организационной культуры», «Влияние религии на ведение бизнеса и модель управления». Результат оформляется в виде мультимедийной презентации.

4. Групповой проект. Проведение диагностики организационной (корпоративной) культуры конкретной компании: анализ культуры по модели Э. Шайна (артефакты, уровень ценностей, глубинный уровень).

Концепция группового проекта: Магистранты разбиваются на группы и выбирают конкретную организацию на российском рынке, по которой можно найти как можно больше информации из открытых источников. Необходимо эту организацию посетить, побеседовать с сотрудниками. В результате необходимо проанализировать организационную культуру по трем уровням. 1 уровень – уровень «артефактов»: месторасположение здания, само здание, инфраструктура, наличие парковок для начальства, сотрудников и клиентов, использование пространства и времени, продукты и технологии, манера общения, внешний вид работников, символика, ритуалы и т.д. Затем анализируется. 2 уровень: философия бизнеса, миссия, стратегии, морально-этические принципы, кодексы корпоративного поведения, нормы, ценности. Наконец, 3 «глубинный уровень»: верования, менталитет, отношение к природе, человеку, деятельности, ко времени и т.д. Результаты исследования должны быть представлены как устно, так и в виде презентации.

Ожидаемый (е) результат (ы): совершенствование способности магистрантов к поиску истины на основе полученных знаний и сформировавшихся убеждений, умения аргументировать и обосновывать позицию, совершенствование навыков ведения дискуссии по сложным проблемам.

По разделу II:

1. Кейс «Японская вежливость».

«Заметив знакомого, японец считает долгом, прежде всего, замереть на месте, даже если дело происходит на середине улицы и прямо на него движется трамвай. Затем он как бы переламывается в пояснице, так что ладони его вытянутых рук скользят вниз по коленям, и, застыв еще на несколько секунд в согбенном положении, осторожно поднимает вверх одни лишь глаза. Выпрямляться первым

невежливо, и кланяющимся приходится зорко следить друг за другом. Со стороны же сцена эта производит впечатление, что обоих хватил прострел, и они не в силах разогнуться.

Токийские газеты подсчитали, что каждый служащий ежедневно отвешивает таких официальных поклонов в среднем 36, агент торговой фирмы – 123, девушка у эскалатора в универмаге – 2560. Но посмотрите вслед японцу, который, только что церемонно раскланявшись с вами, вновь окунается в уличную толпу. С ним тут же происходит как бы таинственное превращение. Куда деваются его изысканные манеры, предупредительность, учтивость! Он прокладывает себе дорогу в людском потоке, совершенно не обращая ни на кого внимания. До тех пор пока прохожие на улице или пассажиры в вагоне остаются незнакомцами, японец считает себя вправе относиться к ним как к неодушевленным предметам. Садясь в автобус, можно без зазрения совести отпихнуть от подножки женщину с младенцем за спиной. Можно, пустив в ход колени и локти, обменяться пинками с соседом. Полагается лишь обоюдно делать вид, что делаешь это как часть толпы, а не как отдельная личность» [Овчинников В. Ветка сакуры. – М.: Молодая гвардия, 1975, с.5 URL: [RoyalLib.ru>book/kaleydoskop...vetka_sakuri.html](http://RoyalLib.ru/book/kaleydoskop...vetka_sakuri.html)].

«Так что же: вежливость — и впрямь черта японского характера? Ничего подобного... В «час пик» токийское метро и пригородная железная дорога превращаются в "движущиеся лагеря принудительного труда", как язвительно говорят японцы. Милолицые девушки, еще несколько минут назад обволакивавшие вежливостью покупателей, делаются разъяренными тигрицами в борьбе за место в вагоне. Горе вашим ногам, по которым пройдут острые каблучки модных туфелек, горе бокам, в которые упрутся маленькие, но твердые кулачки. Стоит у вагона чуть зазеваться, и вас сметут, грубо и безжалостно, как перед линией ворот в американском футболе. Слово «извините» тут уж вы не услышите. Оно изымается из обращения не только в городском транспорте, но и на улице, в любом людном месте, если вы не клиент, а вступающий с вами в контакт японец — не продавец, и если вы «чужак», представитель незнакомой общины» [Цветов В.Я. Пятнадцатый камень сада Рёандзи. URL: <http://socioline.ru/seminar/library/misc/zvetov.php>, с. 101].

Концепция работы с кейсом: прочитав два отрывка, а также прослушав лекцию по деловой культуре Японии, опираясь на знание четырех основных моделей деловой культуры, магистрант должен выработать свою позицию по отношению к таким характеристикам японской культуры как вежливость, уважение, соблюдение формы. Далее необходимо ответить на вопросы: Является ли «японская вежливость» сегодня просто устойчивым стереотипом? Что понимают под «островным менталитетом» японцев? Каким образом повлияли процессы глобализации на менталитет современных японцев?

Ожидаемый (е) результат (ы): умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение вести дискуссию, уметь грамотно ставить вопросы, давать оценку ответам коллег.

2. Подготовка к групповой дискуссии на тему: «Стратегемы Сунь-Цзы и их влияние на менталитет современного китайца».

Базовые стратегемы Сунь Цзы

1. «Обмануть императора, чтобы он переплыл море»

Задача: Соккрытие настоящей цели, намерения в ситуации, когда сложно что-то скрыть.

2. «Убить чужим ножом»

Задача: Продвижение собственных интересов за счет других лиц или с помощью сложившейся обстановки.

3. «В покое ожидать утомленного врага»

Задача: Изматывание, утомление соперника для сохранения собственных сил и ресурсов перед более тесным взаимодействием с ним.

4. «Грابتь во время пожара»

Задача: Извлечь пользу из бедственного положения или трудностей соперника.

5. «Поднять шум на востоке – напасть на западе»

Задача: Соккрытие направления основного удара, главной цели или истинных интересов.

6. «Скрывать за улыбкой кинжал»

Задача: Усыпление бдительности соперника для подготовки и проведения внезапного нападения на него.

7. «Увезти овцу легкой рукой»

Задача: Для сохранения инициативы в собственных руках использовать любую возможность уязвить противника.

8. «Позаимствовать труп, чтобы вернуть душу»

Задача: Использовать отвергнутые или забытые технологии, методы, чтобы применить их в собственных целях.

9. «Сманить тигра с горы на равнину»

Задача: Лишить противника выгодной позиции.

10. «Украсть балки и заменить их гнилыми подпорками»

Задача: Скрытно изменить суть происходящего, не касаясь внешних признаков.

11. «Открыть городские ворота»

Задача: Разыграть «засаду» или преувеличить опасность – игра ва-банк ради затягивания времени.

12. «Посеять раздор»

Задача: Поссорить противника с друзьями, союзниками и т.д., вызвать внутренние разногласия.

Концепция групповой дискуссии: магистрант знакомится с базовыми стратагемами, интерпретирует каждую стратагему с точки зрения ее использования китайскими партнерами при ведении бизнеса. Далее, на основании проведенного анализа, выстраивается модель проведения деловых переговоров с китайскими партнерами. Разрабатываются рекомендации по недопущению ошибок делового взаимодействия с учетом проанализированных стратагем. Делается вывод о влиянии стратагем Сунь-Цзы на менталитет современного китайца.

Ожидаемый (е) результат (ы): совершенствование способности магистрантов к поиску истины на основе полученных знаний и сформировавшихся убеждений, умения аргументировать и обосновывать позицию, совершенствование навыков ведения дискуссии по сложным проблемам.

3. Кейс «Воспитание «правильной» японки» [Нотомб А. Страх и трепет: Роман/ пер. с фр. Н. Поповой, И. Попова. – М.: Иностранка, Азбука-Аттикус, 2010, с. 78-81.]

«Если уж мы восхищаемся японкой, то в первую очередь должны восхищаться тем, что она еще не покончила с собой... С утра до вечера ей вдалбливают наиглавнейшие жизненные истины: «Если к двадцати пяти годам ты не выйдешь замуж, то покройшь себя позором; если ты смеешься, тебе не стать изысканной женщиной; если твое лицо выражает какие-то чувства, значит, ты вульгарна; если признаешься, что у тебя растет хоть один волосок на теле, ты непристойна; если молодой человек поцелует тебя в щеку на людях, значит, ты шлюха; если ты ешь с удовольствием, ты свинья; если спишь с удовольствием, ты корова» и т.д.

...Ты должна быть безупречной во всем – хотя бы потому, что это дается проще всего. Безупречность ради безупречности, которая не тешит гордости и не доставляет радости.

Нет, мне никогда не перечислить все твои обязанности, потому что каждая минута твоей жизни подчинена суровому долгу... Ты проголодалась? Но тебе дозволено лишь прикоснуться к пище, потому что ты обязана быть тонкой, как тростинка... Ты должна оставаться стройной только потому, что толстеть – стыдно.

Быть красивой – твой святой долг.

...Твой долг – выйти замуж, предпочтительно до двадцати пяти лет, пока не перезрешь. Но не надейся, что муж одарит тебя любовью, если только это не какой-то чокнутый, но что за радость – быть любимым чокнутым? Однако любит он тебя или нет – ты все равно об этом никогда не узнаешь. В два часа ночи усталый и зачастую пьяный мужчина будет заваливаться в супружескую постель, а в шесть утра уходить из дома, не сказав тебе на прощание ни единого слова.

Твой долг – рожать детей, которых ты будешь баловать, как маленьких божков, пока им не исполнится три года, а затем ты изгонишь их из рая, чтобы подвергнуть бесконечной муштре, и эта казарменная жизнь будет длиться для них с трех до восемнадцати и

после двадцати пяти лет – до самой смерти. Ты обязана производить на свет детей, которые станут тем несчастнее, чем счастливее были для них первые три года жизни».

Вопросы:

1. Что можно сказать о японской культуре по данному отрывку, пользуясь моделью Г. Хофштеде? Какой параметр деловой культуры описывает данный кейс?

2. Влияют ли гендерные различия на продвижение сотрудника по карьерной лестнице в Японии?

3. Как вы думаете, сохранится ли подобная система воспитания девочек под влиянием процессов глобализации, «вестернизации»? Аргументируйте свою точку зрения.

4. Подготовка эссе на тему: «Роль религии при работе за рубежом».

Концепция подготовки эссе: магистрант получает задание – «Ваша компания открывает свой торговый филиал в ОАЭ (Тунисе, Малайзии, Иране и пр.). Какие аспекты культурной среды, связанные с фактором религии, вам необходимо будет обязательно принять во внимание?». Необходимо определить наиболее распространенную религию в выбранной стране; на какие аспекты деятельности компании религия может оказать наибольшее воздействие; как избежать ошибок, связанных с действием указанного фактора? Объем эссе – 2-5 страниц.

Ожидаемый (е) результат (ы): умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение вести дискуссию, уметь грамотно ставить вопросы, давать оценку ответам коллег.

По разделу III:

1. Игра «Национальные стереотипы».

Концепция игры: магистрантам предлагается продолжить фразы (письменно):

А) Американцы выглядят...

Американцы любят...

Американцы никогда не....

Американцы всегда...

Б) Немцы выглядят...

Немцы любят...

Немцы никогда не....

Немцы всегда...

В) Французы выглядят...

Французы любят...

Французы никогда не....

Французы всегда...

Г) Арабы выглядят...

Арабы любят...

Арабы никогда не....

Арабы всегда...

Д) Японцы выглядят...

Японцы любят...

Японцы никогда не....

Японцы всегда...

Е) Русские выглядят...

Русские любят...

Русские никогда не....

Русские всегда...

После этого магистранты зачитывают свои варианты, по каждому пункту фиксируется количество совпадений. Характеристики, набравшие наибольшее число совпадений, анализируются на предмет наличия стереотипа в отношении представителя той или иной культуры. Магистранты отвечают на вопросы о том, как формируются стереотипы, насколько они мешают эффективному выстраиванию деловых отношений и функционированию международных команд, как преодолевать стереотипы.

Ожидаемый (е) результат (ы): умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение вести дискуссию, уметь грамотно ставить вопросы, давать оценку ответам коллег.

2. Семинар-пресс-конференция «Особенности российской деловой культуры и модели управления: почему нас опасаются иностранцы».

Концепция семинара-пресс-конференции. Семинар-пресс-конференция является одной из разновидностей семинара-обсуждения докладов. Магистранты разбиваются на группы: «российские бизнесмены» и «иностранцы партнеры». Выбираются несколько стран-партнеров. По каждой из выбранных стран для анализа национальных особенностей российской деловой культуры преподавателем назначается группа магистрантов (2-3 человека) в качестве экспертов, группа «российских бизнесменов» должна быть более многочисленна. Они всесторонне изучают проблему и выделяют докладчика для изложения тезисов по особенностям управления персоналом и организациями в целом в России. После первого доклада участники семинара задают вопросы, на которые отвечают докладчик и другие члены экспертной группы. Вопросы и ответы составляют центральную часть семинара. На основе вопросов и ответов разворачивается творческая дискуссия, итоги которой подводит сначала докладчик, а затем преподаватель. Аналогичным образом обсуждаются и другие страны. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения темы, оценивает работу экспертных групп, определяет задачи самостоятельной работы.

Ожидаемый (е) результат (ы): научить магистрантов проводить самостоятельный анализ систем управления персоналом в различных социокультурных средах; четко формулировать и лаконично излагать специфику деловой культуры выбранной страны; овладеть навыками ведения дискуссии: постановки и ответов на вопросы.

3. Круглый стол: «Современные тенденции развития национальных моделей управления»

На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ различного типа российских и зарубежных публикаций, интернет-порталов, кейсов организаций, каждый магистрант формирует список наиболее значимых тенденций развития национальных моделей управления; разрабатывает аргументацию своего выбора.

Концепция круглого стола: на обсуждение приглашаются специалисты (преподаватели, занимающейся данной проблематикой, HR-специалисты компаний и т.д.), внутри группы магистрантов выбирается модератор, который будет организовывать дискуссию. Остальные магистранты становятся участниками круглого стола. Начинается круглый стол с выступления преподавателя и приглашенных участников, затем сообщения делают участники семинара (мини выступления по 5-7 мин.). Участники излагают собственную точку зрения на ведущие тренды развития управленческой культуры в разных странах мира, аргументируют свою позицию, задают вопросы коллегам, коллективно обсуждают тенденции. Итогом дискуссии становится согласованный список тенденций развития национальных моделей управления.

Ожидаемый (е) результат (ы): умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, уметь грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

4. Групповая работа с использованием метода «мозговой атаки»: «Пословицы и поговорки как зеркало русского характера».

Концепция групповой работы: Магистранты осуществляют попытку проведения «мозговой атаки» по принципам и критериям, разработанным в рамках эвристических методов социальной инженерии. Мозговая атака – мыслетехнический метод социальной инженерии, направленный на стимулирование творческой активности и сплочение группы. Критическо-рациональное начало в психике человека преобладает над творческим (образно-ассоциативным), сковывает и подавляет его. Метод направлен на то, чтобы стимулировать креативные элементы мышления, убирая групповое давление.

Магистранты на первом этапе - генерации идей – все вместе вспоминают как можно больше русских пословиц и поговорок, включающих в себя элементы народного бытового мышления. Составляется список пословиц и поговорок, который получают группы (по 3-5 человек). Каждая группа за ограниченное время производит разбиение списка по тематическим блокам, позволяющим провести анализ менталитета русского человека. Далее каждая группа защищает свой проект, пытаясь связать полученный «образ» с российской моделью управления и деловой культурой.

Ожидаемый (е) результат (ы): совершенствование способности магистрантов к поиску истины на основе полученных знаний и сформировавшихся убеждений, умения аргументировать и обосновывать позицию, совершенствование навыков ведения дискуссии по сложным проблемам.

5. Кейс «Русское счастье» [Жельвис В. Наблюдая за русскими. – М.: РИПОЛ классик, 2011, с. 71-73].

«Характер русского народа как нельзя лучше просматривается на его отношении к понятию счастья. О том, что есть счастье, можно спорить долго. Задумываемся только об одном: почему, когда нас спрашивают, счастливы ли мы, мы часто мнемся и мямлим что-то невразумительное. С одной стороны, вроде бы ничего трагичного пока не произошло, но как бы не сглазить... С другой стороны, неприятности разного масштаба случаются постоянно. Но когда неприятность, ты ведь не счастлив, верно?»

Поэтому я предлагаю остановиться на таком определении: счастье есть временное состояние полного удовлетворения. Постоянно счастлив может быть только клинический идиот.

Дело даже не в том, как мы понимаем счастье, хотя это и небезынтересно. Еще любопытнее посмотреть, какие пути – в русском самосознании – к счастью ведут.

Дело в том, что «русское счастье» прочно завязано на понятии несчастья. В Евангелии от Матфея одна из Заповедей блаженства звучит так: «Блаженны плачущие, ибо они утешатся». Эти слова Христа можно понять так, что прежде, чем утешиться, необходимо поплакать, то есть пострадать. Стрaдание – в православном русском понимании – есть как бы предпосылка счастья. Счастье – это заслуженная награда за перенесенные лишения, за умение терпеливо переносить невзгоды, за способность отказаться от мирских благ ради благ духовных.

Сравните: в западном сознании счастье добывается упорным трудом, приобретением материальных благ для себя и своих близких. «Накопил и (вставь нужное) купил». Вот это и есть подлинное счастье. Стрaдание при таком раскладе никак не путь к счастью, а скорее досадное препятствие на пути к нему... Если следовать русской логике, получается, что стрaдание – это благо. «Не было бы счастья, да несчастье помогло». Посмотрите, как это у Пушкина:

«Я жить хочу, чтоб мыслить и страдать».

Подумайте: поэт хочет *жить, чтобы страдать*. Стрaдание помогает ему мыслить. А мыслить для него – синоним счастья. Пока человек не страдает, ему трудно задуматься о смысле жизни, о тех, кому в этот момент плохо. Благополучие не располагает к состраданию...

... В общем-то, такая русская позиция понятна: тяга к стрaданию – это защитная реакция от отчаяния; невероятно трудная жизнь может привести к самоубийству, а может – к эстетизации стрaдания, объявлению его чуть ли не целью существования. Радоваться, когда вокруг всем плохо, - аморально... В православно-русском понимании стрaдание главным образом заключается в терпеливом перенесении трудностей... И потом остается надежда – «несчастья верная сестра». Если бы не надежда, русский пессимизм был бы поистине трагичен и безграничен... Печаль, сплавленная с надеждой, - источник оптимизма русского народа. Даже перед лицом смерти надежда согревает, утешает, спасает...»

Вопросы:

1. Насколько обоснованным вы считаете указанное противопоставление западного и русского сознания?
2. Является ли данное понимание счастья актуальным для разных социальных слоев, возрастных групп современной России?
3. Каким образом счастье может стать объектом социологического исследования?

7.1.3. Задания для самостоятельной работы

Групповой проект, итоговый – «Деловая культура и модель управления в стране X». Группа выбирает страну, проводит PEST анализ, анализ деловой культуры по 4 моделям, выявляет особенности ведения бизнеса в данной стране, определяет специфику модели управления организациями выбранной страны.

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Понятие культуры. Экономическое поведение и культура.
2. Национальная культура, этническая культура, деловая культура.
3. Многообразие культур. Современные подходы к классификации культур.
4. Кросс-культурное взаимодействие и межкультурные конфликты.
5. Деловые культуры в условиях глобализации.
6. Восприятие и использование времени представителями различных культур.
7. Моноактивность, полиактивность, реактивность культур.
8. Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры.
9. Универсализм и партикуляризм культуры.
10. Нейтральность и эмоциональность деловой культуры.
11. Культуры, ориентированные на статус и на достижения.
12. Специфичность и диффузность культуры.
13. Индивидуалистские и коллективистские культуры.
14. Дистанция власти в организации.
15. Стремление избежать неопределенности.
16. Мужественность и женственность культуры.
17. Долгосрочная и краткосрочная ориентация.
18. Традиционные европейские ценности и деловое поведение.
19. Общее и особенное деловых культур стран Европы.
20. Деловая культура Германии.
21. Деловая культура Франции.
22. Деловая культура Великобритании.
23. Деловая культура скандинавских стран.
24. Исторические корни деловой культуры североамериканского континента.
25. Исторические корни деловой культуры России.
26. Россия и постсоветское пространство: тенденции экономического и социокультурного развития и взаимодействия.
27. Пути, проблемы и перспективы современной трансформации российской деловой культуры.
28. Деловая культура Японии.
29. Деловая культура Китая.
30. Деловая культура Индии.
31. Деловая культура стран Юго-Восточной Азии.
32. Деловая культура стран Ближнего Востока.

33. Роль кросс-культурного управления международными компаниями.
34. Методы формирования многонациональных команд и коллективов.
35. Особенности кросс-культурной коммуникации: вербальные и невербальные формы.
36. Требования к руководству многонациональными командами и коллективами.
37. Особенности менеджмента в США.
38. Особенности менеджмента в Европе.
39. Японская модель менеджмента.
40. Особенности китайского менеджмента.
41. Деловая культура стран Латинской Америки.
42. Влияние деловой культуры на модель управления.

Критерии оценки ответов на зачете:

Зачтено	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем научном языке. Студент хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе специализированную лексику, дает хорошие ответы на основной и дополнительные вопросы.
Не зачтено	В ответе полностью отсутствует явная логика. Студент не владеет в полной мере даже основными источниками, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы на дополнительные и основные вопросы.

Шкала и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ результатов обучения (РО) по дисциплине (модулю)					
Оценка	2	3	4	5	Виды оценочных средств
Результаты обучения					
Знания методики и процедуры проведения социологической экспертизы, основные инструменты консалтинга Код 31 (ПК-6)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Устный опрос; Контрольные вопросы; доклады; работа в группах

<p>Умения осуществлять социологическую экспертизу проектов, программ и документов, с учетом социокультурной специфики</p> <p>Код У1 (ПК-6)</p>	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение	<p>Групповая дискуссия</p> <p>Круглый стол</p> <p>Групповая работа</p> <p>Групповой проект</p> <p>Деловая игра. НИР</p>
<p>Умения планировать проекты в области аналитической и организационно-управленческой деятельности с учетом социокультурной специфики объекта управления</p> <p>Код У1 (ПК-7)</p>	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение	<p>Групповая дискуссия</p> <p>Круглый стол</p> <p>Групповая работа</p> <p>Деловая игра. Итоговый проект. НИР</p>
<p>Умения осуществлять выбор социологических теорий и адаптацию методов для решения социально-значимых проблем с учетом социальных и культурных факторов</p> <p>Код У2 (ПК-9)</p>	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение	<p>Подготовка докладов или сообщений на темы</p> <p>Групповая дискуссия</p> <p>Круглый стол</p> <p>Групповая работа</p> <p>Групповой проект</p> <p>Деловая игра. НИР</p>

<p>Умения разрабатывать практические рекомендации и предложения по решению актуальных социальных проблем, с учетом характеристик субъектов и факторов внешней среды</p> <p>Код У2 (ПК-10)</p>	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Решение кейса. Семинар пресс-конференция. Итоговый групповой проект. НИР
<p>Знания сущность социальных технологий и специфику их применения в управлении человеческими ресурсами, маркетинге и других функциональных сферах организации с учетом социокультурной специфики среды</p> <p>Код З (СПК-2)</p>	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Устный опрос; контрольные вопросы; эссе; доклады; работа в группах
<p>Умения применять знание методов диагностики деловой культуры для анализа современных деловых культур; проводить диагностику российской деловой культуры и модели</p>	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Круглый стол. Мозговая атака. Итоговый групповой проект. НИР

управления; осуществлять эффективное деловое взаимодействие с представителями зарубежных деловых культур на основании развития кросс- культурной компетентности; выявлять проблемы, противоречия и перспективы развития кросс-культурных отношений в контексте глобализации. Код У (СПК-2)					
---	--	--	--	--	--

8. Ресурсное обеспечение:

8.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Ионин Л.Г. Социология культуры: учебное пособие для вузов. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004. – 280 с.
https://www.isras.ru/files/File/publ/Scan_2018/Ionin_Sociologiya_kultury_1998.pdf
2. Льюис Р. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию: Пер. с англ. – М.: Дело, 1999.
<https://b-ok.cc/book/2692555/460d49>
3. Современная социология: ключевые направления и векторы развития / под общ. ред. Н. Г. Осиповой. - М.: Канон+РООИ «Реабилитация», 2018. – 400 с.

б) дополнительная литература:

1. Адизес И. Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. – М.: Альпина Паблишер, 2013.
2. Гавриленко О.В. Россия между западом и востоком: организация, культура, практики управления и отношения неравенства // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. № 3. 2014. <http://www.vestnik.socio.msu.ru/>
3. Жельвис В. Наблюдая за русскими. – М.: РИПОЛ классик, 2011. <https://b-ok.cc/book/2449223/c00668>
4. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития. М.: Новое издательство, 2011. — 464 с. Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2012/02/24/1266136909/inglehart_welzel.pdf
5. Красовский Ю.Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.
6. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента: как вести бизнес с представителями других стран и культур: учебное пособие. – М.: «Дело» РАНХиГС, 2012.
7. Пивоваров С.Э., Максимцев И.А. Сравнительный менеджмент. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008.
8. Райнерт Э. Как богатые страны стали богатыми, и почему бедные страны остаются бедными/ Пер. с англ. Н. Автономовой, под науч. ред. В. Автономова. - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2018.
9. Сканава А.А. Бизнес-этикет в арабских странах. – М.: КНОРУС, 2017.
10. Скотт Д. Благими намерениями государства. М., 2010 <https://b-ok.cc/book/3120113/36991e>
11. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007, 624 с.
12. Шейн Э. Организационная культура и лидерство/ Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2008. <https://b-ok.cc/book/1145153/1fa9b9>

Перечень информационных технологий

Интернет-ресурсы для поиска литературы:

№

1 Журнал «Социс. Социологические исследования»

2 Журнал «Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология»

3 Российская государственная библиотека

4 Научная электронная библиотека

5 Национальная электронная библиотека

Web-адрес

<http://www.nir.ru/socio/skipubl/socis.htm> -

<http://www.vestnik.socio.msu.ru/>

<http://www.rsl.ru/>

<http://www.elibrary.ru>

<http://www.nel.nns.ru/>

Электронная библиотека МГУ

<http://www.nbmgu.ru/publicdb>

Интернет-ресурсы:

1. www.rbc.ru – РосБизнесКонсалтинг
2. www.romir.ru – РОМИР
3. www.economist.com – журнал The Economist
4. www.gks.ru – Росстат
5. www.ecsocman.edu.ru – Портал «Социология, экономика, менеджмент»
6. www.expert.ru – журнал «Эксперт»
7. bigc.ru/publications/other/org_culture/ – подбор книг и статей по проблематике организационной культуры
8. www.rtr.ru – Человеческие ресурсы России.

8.2. Описание материально-технического обеспечения:

Для проведения образовательного процесса требуется аудитория с трансформируемым пространством, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

9. Язык преподавания.

Русский.

10. Преподаватель (преподаватели).

- Гавриленко Ольга Владимировна, доцент, к.социол.н.

11. Автор (авторы) программы.

- Гавриленко Ольга Владимировна, доцент, к.социол.н.