

Название РПД: «Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации»

1. **Составитель – Маслов Владимир Иванович, к.э.н., доцент**

2. Цели и задачи дисциплины:

А. Целью дисциплины является:

Получение учащимися знаний о новом подходе к персоналу в условиях стратегического управления. Овладение методами изучения стратегического управления и формирования эффективных моделей этого вида управления.

Б. Задачи курса:

Студент должен:

- Знать новые функции менеджера по персоналу в организации стратегического управления;
- знать тенденции развития персонала в условиях развития IV-промышленной революции;
- уметь разбираться в социально-экономических противоречиях развития бизнеса в глобальной экономике;
- владеть навыками применения различных методологий и методик исследования систем стратегического управления персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ООП:

Курс «Стратегическое управление персоналом в эпоху глобализации» относится к Базовому циклу профессионального блока дисциплин программы магистерской подготовки.

Содержание курса служит основой для освоения курсов «Управление человеческими ресурсами», «Стратегический менеджмент», «Организационное поведение», «Управление проектами».

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

По окончании изучения курса «Стратегическое управление персоналом в эпоху глобализации» у студента должны быть сформированы следующие компетенции:

Универсальные компетенции:

а) общенаучные:

способность анализировать и оценивать социально-экономические проблемы при решении социальных и профессиональных задач (М-ОНК-1);

способность выделять главные тенденции развития управленческой науки и практики управления персоналом (М-ОНК-2);

б) инструментальные:

владение теорией управления и методами (технологиями) исследования практики управления современными сотрудниками (М-ИК-2);

способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, дискуссии, переговоры, презентации, проведение совещаний, деловая переписка и др., в том числе на иностранном языке (М-ИК-3);

в) системные:

способность к поиску, критическому анализу, обобщению и систематизации научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных идей и методов их достижения (М-СК-2);

Профессиональные компетенции:

способность разрабатывать стратегию управления персоналом в условиях глобализации (М-ПК-2);

владение методами экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (М-ПК-6);

владение методами стратегического анализа (М-ПК-7);

способность обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы, связанные с управлением сотрудниками (М-ПК-9);

способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (М-ПК-10);

способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной темой (М-ПК-11);

способность представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада (М-ПК-12);

способность применять современные методы и методики преподавания управленческих дисциплин (М-ПК-13);

способность разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение для преподавания управленческих дисциплин (М-ПК-14);

Специализированные компетенции:

способность выявлять инновационные методологические подходы к решению управленческих задач;

умение синтезировать методологические принципы исследования методов управления сотрудниками в рамках их инновационного развития;

способность анализировать управленческие нововведения в широком социально-экономическом контексте.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: как выявлять инновационные методологические подходы к решению задач управления современными сотрудниками

Уметь: синтезировать методологические принципы исследования подходов к управлению современным персоналом в рамках их инновационного развития.

Владеть: способностью анализировать управленческие нововведения в социальном и экономическом контекстах.

4. Структура и содержание курса «Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации»

Общая трудоемкость курса составляет 3,0 зачетных единицы (108 часов).

Учебный план.

Наименование тем	Всего учебных часов	По видам занятий		
		лекций	семинаров, деловых игр	Дата
Тема 1. Необходимость новой парадигмы управления персоналом в экономике знаний	6 часов	4 часа	2 часа	
Тема 2. Лидерство и менеджмент	6 часов	4 часа	2 часа	
Тема 3. Сущность стратегического управления персоналом	6 часов	4 часа	2 часа	
Тема 4. Интеллектуальные сотрудники – вызов современному менеджменту	6 часов	4 часа	4 часа (Дискуссия)	
Тема 5. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации	6 часов	4 часа	2 часа	

Тема 6. Компетенция персонала как объект стратегического управления	6 часов	4 часа	4 часа	
Тема 7. Корпоративная культура в современном менеджменте	6 часов	4 часа	4 часа	
Тема 8. Формирование эффективной корпоративной культуры	6 часов	4 часа	4 часа	
Тема 9. Особенности корпоративной культуры в России	8 часов	4 часа	4 часа	

Итого: 64 часа занятий, из них лекции - 36 часов, семинары - 18 часов.

Программа курса «Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации»

Тема 1. Необходимость новой парадигмы управления персоналом в экономике знаний

Общие и специфические факторы, вызывающие необходимость нового подхода к управлению персоналом. Основные недостатки современной *практики* управления персоналом в России, Германии и других странах Запада. Недостатки существующих *теорий* управления персоналом. Разработка новых подходов к управлению персоналом отечественными и зарубежными авторами: экономический, органический и гуманистический подходы. Особенности концепции управления персоналом Г. Вэхтера (Германия).

Тема 2. Лидерство и менеджмент.

Почему менеджмент исчерпал себя? Что такое лидерство? Сущность лидерского менеджмента, его отличие от классического управления. Первый лидер – кто он? Отличие первого лидера от первого руководителя. Новые сотрудники – интеллектуальные сотрудники: кто они, их роль и место в современной организации. Проблема нахождения и удержания интеллектуальных сотрудников в организации.

Тема 3. Сущность стратегического управления персоналом.

Сущность стратегического управления персоналом. Место управления персоналом в единой концепции стратегического управления. Понятие *видения*, как цель развития фирмы и персонала в рамках эффективной организационной культуры. “Куб управления персоналом” М. Хильба (Швейцария). Условия получения синергетического эффекта при управлении персоналом.

Тема 4. Интеллектуальные сотрудники – вызов современному менеджменту

Современные сотрудники: кто они и где они? Вовлеченность персонала. Ценности современных сотрудников. Лишь 15% сотрудников в России вовлечены в рабочий процесс и готовы «вкладывать душу в свою работу». (Самый низкий показатель в мире!). Новые задачи менеджмента персонала. Основные особенности экономики знаний. Основа экономики знаний: интеллект, интерес, информация. Основные характеристики экономики знаний. Девиз инновационной стратегии: «Новое и иное».

Тема 5. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации.

Этапы стратегического управления человеческими ресурсами в соответствии с понятием стратегического управления фирмой. *Стратегия предпринимательства*: ее сущность, особенности управления персоналом. *Стратегия динамического роста* организации и особенности управления персоналом. *Стратегия ликвидации* и кадровая политика фирмы. Примеры зависимости стратегии управления персоналом от выбранной стратегии развития фирмы (фирма «Филипс», авиационная фирма «ДАСО», фирма «Вольво»).

Тема 6. Компетенция персонала как объект стратегического управления.

Понятия компетенции персонала (Г. Каннака и М. Бомензат). Составляющие компетенции. Понятие компетенции фирмы. Основные пути приобретения компетенции персоналом. Прогнозирование потребностей в развитии компетенции фирмы. Стимулирование роста компетенции персонала в рамках эффективной организационной культуры. Формула В. Врума. Роль организационной культуры в развитии личности работника. Управление компетенцией на уровне фирмы и на уровне личности работника.

Тема 7. Корпоративная культура в современном менеджменте

Сущность корпоративной культуры и ее роль в современном менеджменте. Типология корпоративной культуры. Составляющие корпоративной культуры. Влияние культурных особенностей страны на корпоративную культуру.

Тема 8. Формирование эффективной корпоративной культуры в современном менеджменте.

Изучение существующей корпоративной культуры (метод Г. Хофштеде и Д. Боллинже. Дополнительные методы изучения корпоративной культуры). Методы формирования эффективной корпоративной культуры (оценка культуры организации и перспектив ее развития сверху и снизу).

Тема 9. Особенности корпоративной культуры на предприятиях России.

Факторы, влияющие на корпоративную культуру в России. Анализ корпоративной культуры конкретной организации с применением метода Г. Хофштеде. Эволюция национальной культуры в постсоветской России (1991 – 2015 гг.) и ее влияние на корпоративную культуру организаций. Типы культур организаций в современной России.

Основные вопросы курса

"Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации»

1. Мотивация и стимулирование персонала в условиях глобальной экономики.
2. Руководство персоналом и мотивация труда
3. Участие персонала в управлении производством.
4. Набор и отбор персонала в кадровой политике фирмы
5. Управление конфликтами и стрессами на предприятии
6. Развитие глобализации и транснационализации современного мирового хозяйства.
7. Стратегическое управление персоналом в условиях переходной экономики
8. Стратегический подход к мотивации персонала
9. Управление компетенцией организации – важнейшая задача менеджмента в условиях глобализации.
10. Стратегическое управление персоналом и направления его совершенствования в современных условиях
11. Необходимость перехода к инновационному менеджменту
12. Менеджмент в эпоху глобализации
13. Корпоративная культура в современном менеджменте
14. Значение развития персонала для успешности функционирования современной организации.
15. Адаптация и стабилизация кадров на предприятии в экономике знаний
16. Понятие корпоративной культуры как важного элемента организационного развития
17. Построение эффективной команды в современных условиях
18. Инвестиции в человеческий капитал в эпоху глобализации
19. Разработка стратегии работы с персоналом в условиях жесткой конкуренции

**Основные вопросы курса
“Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации”.**

1. Эволюция подходов к управлению персоналом: от кадровой работы к стратегическому управлению человеческими ресурсами.
2. Недостатки современной практики управления персоналом
3. Четыре уровня развития практики управления персоналом
4. Недостатки теории управления персоналом.
5. Практика комбинации стратегий развития.
6. Стратегия резкого изменения курса и управление персоналом.
7. Учет внутренних и внешних факторов при стратегическом управлении персоналом.
8. Понятие экономики знаний. Ресурсная база новой экономики.
9. Причины неэффективности традиционного менеджмента.
10. 5 особенностей руководителя – лидера.
11. Понятие лидерства. Формирование лидерского менеджмента.
12. Сущность стратегического управления персоналом. Место управления персоналом в единой концепции стратегического управления.
13. Понятие **видения**, как цель развития фирмы и персонала в рамках эффективной организационной культуры. Условия получения синергетического эффекта при управлении персоналом.
14. Принципы стратегического управления персоналом И. Ансоффа: “управление на основе предвидения изменений” и “управление на основе гибких экстренных решений”.
15. Современные методы управления изменениями (“менеджмент изменений” М. Хаммера и Дж. Чампи). Зависимость модели преобразований от вида кризиса и от организационной культуры.
16. Новое место сотрудников в организации. Дефицит высокопрофессиональных сотрудников. Проблема нахождения и удержания интеллектуальных сотрудников (“Война за таланты”).
17. Интеллектуальная и эмоциональная вовлеченность сотрудников – основа финансового успеха организации в обществе знаний. Факторы, влияющие на вовлеченность современных сотрудников.
18. Необходимость перехода от управления человеком-функцией к управлению человеком-личностью (проблема управления человеком). Необходимость долгосрочного планирования инвестиций в персонал.

19. Этапы стратегического управления человеческими ресурсами в соответствии с понятием стратегического управления фирмой. *Стратегия предпринимательства*: ее сущность, особенности управления персоналом.
20. *Стратегия динамического роста* организации и особенности управления персоналом.
21. *Стратегия ликвидации* и кадровая политика фирмы.
22. Стратегия прибыли и управление персоналом.
23. Понятия компетенции персонала (Г. Каннака и М. Бомензат). Составляющие компетенции. Понятие компетенции фирмы.
24. Основные пути приобретения компетенции персоналом. Прогнозирование потребностей в развитии компетенции фирмы.
25. Стимулирование роста компетенции персонала в рамках эффективной организационной культуры. Формула В. Врума.
26. Роль организационной культуры в развитии личности работника. Управление компетенцией на уровне фирмы
27. Управление компетенцией на уровне личности работника.
28. Значение эффективной корпоративной культуры в современном менеджменте. Необходимость постоянного совершенствования корпоративной культуры.
29. Типология корпоративной культуры. Влияние культурных особенностей страны на корпоративную культуру.
30. Изучение существующей корпоративной культуры. Метод Г. Хофштеде и Д. Боллинже.
31. Дополнительные методы изучения корпоративной культуры. Методы формирования эффективной корпоративной культуры.
32. Типичная корпоративная культура в России. Анализ параметров корпоративной культуры Пензенского банка.
33. Пути совершенствования корпоративной культуры в России. Практика создания эффективных корпоративных культур на предприятиях России (предприятие "Инструм-Рэнд", г. Павлово, Нижегородской области; компания "Сименс", Москва).
34. Характеристика трех стратегий в отношении персонала (стратегия инвестирования, стратегия стимулирования, стратегия вовлеченности)
35. Делегирование полномочий (сущность, условия эффективности)

36. Модели преобразований в организации при основных типах кризиса (кризис ликвидности, кризис успеха, стратегический кризис).
37. Девять основных элементов стратегии управления персоналом.
38. Основные составляющие стратегического управления человеческими ресурсами.
39. Производительность работника умственного труда, по мнению П. Друкера, определяется шестью факторами. Назовите их, пожалуйста.
40. Модель стратегического управления персоналом по Голфферу. Важнейшие составляющие стратегии управления персоналом.

Литература

Основная литература

1. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Перевод с английского. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. – М.: Альпина Паблишер. 2013
2. Кови С. Карьерное преимущество. – Кеверси. 2012
3. Котлер Ф., Бергер Р. Стратегический менеджмент. Лучшие приемы и методы. – М.: 2012
4. Коул Д. Управление персоналом в современных организациях. – М.: Вершина. 2014
5. Майер Д., Лайкер Д. Талантливые сотрудники. – Издательство Альпина Паблишерз. 2012.
6. Леонсини П. Сердце компании. Почему организационная культура значит больше, чем стратегия или финансы. – М.: Манн, Иванов и Фербер. 2013.
7. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации. – М.: МАКС Пресс, 2017
8. Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика. – С.-Пб. 2011.
9. Dumetz J. Cross-cultural management textbook: Lessons from the world leading experts in cross-cultural management. Paris. 2012.

Дополнительная рекомендованная литература

1. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур. – М.: Дело. 2012
2. Скосарев С.А. Кросскультурная компетентность глобального менеджера. Учебное пособие. – М.: Восток – Запад. 2010
3. Трейси Б., Чи П. 12 принципов лидерского превосходства. Перевод с английского. – Минск: Попурри, 2014

4. Энтони Р. Главные секреты абсолютной уверенности в себе. – М.: Лидер. 2012
5. Роль высшей школы в подготовке кадров для инновационной экономики. – М.: Тандем. 2014.
6. Hyman J., Mason B. Managing Employee and Participation. – Sage: L. etc., 2013.
7. Storey J. Developments in the Management of Human Resources. – Blackwell: Oxford, 2013.
8. Deresky H. International Management: Managing across Borders and Cultures. – N.Y.: Pearson Prentice Hall. 2011.

Статьи:

1. Лихачев А.В. Управление персоналом: генезис и эволюция теоретических подходов // Экономика и социум: современные модели развития. М. 2012. №3. С. 227 – 236.
2. Мазаева К.А., Сигитова С.В. Рабочие кадры в инновационной экономике // Экономика труда. 2013. № 9 (57). С. 43 – 56.
3. Некипелов А., Ивантер В., Глазьев С. Политика перехода к эффективной экономике // Экономист. 14 января 2014 г.
4. Фонг М. Конфуцианское счастье китайских рабочих // Ведомости. 8 августа 2014. № 147.

1. Интернет: <http://urss.isa.ac.ru>

2. В качестве Интернет - источников студенты имеют доступ к следующим сайтам:
3. <http://www.ecsocman.edu.ru> – Портал «Социология, экономика, менеджмент»
4. <http://www.expert.ru> – Журнал «Эксперт»
5. <http://www.aup.ru/books/i002.htm> - Электронные книги: менеджмент и управление предприятием
6. <http://www.ubo.ru/articles/?cat=118> – Тайм-менеджмент
7. <http://www.managementnews.ru/> - Журнал «Новости менеджмента»
8. <http://www.mevriz.ru> – Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
9. <http://www.rjm.ru> – Российский журнал менеджмента

VII. Образовательные технологии

Мультимедийный класс с рабочими столами (желательно трансформирующееся пространство), доска с маркерами, проектор, ноутбуки, интерактивная доска.