

Название РПД: «Управление сотрудниками в инновационной экономике»

II. Составитель – Маслов Владимир Иванович, к.э.н., доцент

III. Цели и задачи дисциплины:

A. Основная цель курса «Управление сотрудниками в инновационной экономике» – получение учащимися знаний, выработка умений и навыков, овладение основами профессионального поведения менеджера, необходимых для успешного управления персоналом инновационной организации в XXI веке.

Б. Задачи курса:

В результате изучения курса каждый слушатель должен

Знать:

- Содержание кадровой работы на предприятии (пути формирования и развития трудового потенциала и кадрового состава предприятия, обеспечения его эффективного использования) в условиях инновационного предприятия.
- Пути формирования инновационной деятельности персонала организации на основе предвидения изменений окружающей среды.
- Способы анализа трудового поведения сотрудников-новаторов и коллектива в целом, трудовых отношений и управления ими с целью обеспечения баланса интересов с позиций как экономической, так и социальной эффективности в рамках инновационного управления предприятием.
- Особенности управления сотрудниками – новаторами в России.

Уметь:

- Осуществлять подбор кадров, их расстановку и организационное взаимодействие для реализации стратегии развития предприятия как производственно-хозяйственной системы, функционирующей в условиях инновационной экономики.
- Создавать условия для эффективной работы сотрудников – новаторов и коллектива предприятия в целом, повышения деловой самоотдачи работников в рамках инновационного управления персоналом.
- Применять методы, принципы и средства, с помощью которых осуществляется формирование, развитие и рациональное использование трудового потенциала сотрудника и коллектива в целом для достижения инновационных целей организации.

Быть ознакомленным:

- С новыми подходами к инновационному управлению персоналом отечественных и зарубежных авторов.
- С основными особенностями российской практики управления сотрудниками – новаторами в условиях перехода к инновационной экономике.

IV. Место дисциплины в структуре ООП:

А. Информация об образовательном стандарте и учебном плане:

- учебный план

Учебный план

программы

«Управление сотрудниками в инновационной экономике»

Категория слушателей: студенты 3 – 4 курса и магистранты

Срок обучения: 36 акад. часов

Учебно-тематический план

программы

«Управление сотрудниками в инновационной экономике»

№	Наименование дисциплин и тем	Всего (час.)	В том числе	
			лекции	Разбор конкретных ситуаций
1.	Лекция 1. Новая парадигма управления сотрудниками в инновационной экономике	4	2	2
2.	Лекция 2. Лидерский менеджмент	6	4	2
3.	Лекция 3. Интеллектуальные сотрудники – вызов менеджменту	6	4	2
4.	Лекция 4. Новые задачи менеджмента персонала	6	4	2
5.	Лекция 5. Сущность стратегического управления сотрудниками	6	4	2
6.	Лекция 6. Развитие сотрудников и их компетенции	4	2	2
7.	Лекция 7. Современные тенденции развития стратегического управления сотрудниками	4	2	2
7.	Итоговый контроль	2		2
Итого:		36	22	14

- **направление подготовки** – 41.04.05 «Международные отношения».

- **наименование учебного плана:** ММ Международные отношения ГП

- **профиль:** курс изучается в рамках гуманитарного и экономического цикла и служит развитию знаний и навыков, необходимых для эффективного управления современными сотрудниками;

Б. Информация о месте дисциплины в учебном плане:

- - **часть учебного плана**, итоговая аттестация: Часть учебного плана, итоговая аттестация - зачет
- - блок дисциплин: вариативная профессиональная
- - тип – курс обязательный
- - курс – 1, семестр - 2.

В. Перечень дисциплин, которые должны быть освоены до начала освоения данной дисциплины:

Содержание курса предполагает освоение курсов «Управление человеческими ресурсами», «Организационное поведение», «Управление проектами».

Г. Общая трудоемкость:

в зачетных ед. – 2

в академических часах - 36

Д. Форма промежуточной аттестации – зачет

V. Формы проведения:

А. Лекции 22 ак. часов

Б. Семинары – 14 ак. часов

В. Формы текущего контроля (*устные ответы студентов* (фронтальный или индивидуальный опрос), коллоквиумы, *контрольные работы*, рефераты, *презентации* и др.).

Г. Результаты обучения оцениваются по *пятибалльной* системе. При оценке учитываются полнота и глубина ответа, осознанность, креативность.

VI. Формируемые компетенции

В соответствии с ФГОС ВПО по направлению подготовки 220100, слушатель должен обладать следующими компетенциями:

Шифр	Содержание компетенции
	<i>Общекультурные компетенции</i>

ОК-1	Способность совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень
ОК-2	Способность к самостоятельному обучению новым методам исследования, к изменению научного и научно-производственного профиля своей профессиональной деятельности
ОК-3	Способность свободно применять русский и один из иностранных языков как средства делового общения
ОК-4	Способность использовать на практике умения и навыки в организации исследовательских и проектных работ, в управлении коллективом
ОК-5	Способность проявлять инициативу, в том числе в ситуациях риска, брать на себя всю полноту ответственности
ОК-6	Способность применять в практической деятельности новые знания и умения, в том числе в новых областях знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности
ОК-7	Способность к профессиональной эксплуатации современного оборудования и приборов
ОК-8	Способность понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества, сознавать опасности и угрозы, возникающие в этом процессе, соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной безопасности
<i>Профессиональные компетенции</i>	
СПК-2	Понимание принципов обеспечения экономической безопасности, способность принимать решения в экономической сфере, руководствуясь этими принципами
СПК-3	Понимание специфики межкультурных коммуникаций и основных методов эффективных бизнес-коммуникаций; способность устанавливать деловые профессиональные контакты и развивать их, способность строить коммуникативную стратегию информационного воздействия с учетом локальных особенностей субъектов международных экономических отношений;
СПК-4	Способность осуществлять аналитические исследования, разрабатывать долгосрочные и среднесрочные планы международной деятельности и оценки

экономических рисков;

СПК-11 Овладение теоретическими представлениями об основных понятиях планирования и прогнозирования глобальных экономических процессов; умение использовать полученные знания на практике для понимания и изучения специфики планирования и прогнозирования глобальных экономических процессов;

СПК-12 Способность разработки стратегии развития и функционирования предприятий на международных рынках в условиях глобализации мировой экономики.

VII. Знания, умения и навыки, получаемые в результате освоения дисциплины

Слушатель должен:

- знать базовые концепции и исторические этапы развития управления персоналом;
- знать функции менеджера в инновационной организации;
- знать тенденции развития компаний в глобальной экономике;
- уметь разбираться в социально-экономических противоречиях развития бизнеса в современных условиях;
- владеть навыками применения различных методологий и методик исследования систем управления творческими сотрудниками.
- владеть навыками сравнительного анализа современных концепций менеджмента персонала.

VIII. Краткое содержание дисциплины

А. Основные блоки, темы

Лидерский менеджмент; интеллектуальные сотрудники; развитие компетенций современных сотрудников инновационных предприятий.

Б. Примерный список вопросов

1. Эволюция подходов к управлению персоналом: от кадровой работы к стратегическому управлению человеческими ресурсами в инновационной экономике.
2. Причины неэффективности традиционного менеджмента.
3. Пять особенностей руководителя – лидера.
4. Понятие лидерства. Формирование лидерского менеджмента.

5. Сущность стратегического управления персоналом. Место управления персоналом в единой концепции стратегического управления.
6. Понятие *видения*, как цель развития фирмы и персонала в рамках эффективной организационной культуры. Условия получения синергетического эффекта при управлении персоналом.
7. Принципы стратегического управления персоналом И. Ансоффа: “управление на основе предвидения изменений” и “управление на основе гибких экстренных решений”.
8. Новое место сотрудников в организации. Дефицит высокопрофессиональных сотрудников. Проблема нахождения и удержания интеллектуальных сотрудников ("Война за таланты").
9. Интеллектуальная и эмоциональная вовлеченность сотрудников – основа финансового успеха организации в обществе знаний. Факторы, влияющие на вовлеченность современных сотрудников.
10. Необходимость перехода от управления человеком-функцией к управлению человеком-личностью (проблема управления человеком). Необходимость долгосрочного планирования инвестиций в персонал.
11. Понятия компетенции персонала (Г. Каннака и М. Бомензат). Составляющие компетенции. Понятие компетенции фирмы.
12. Основные пути приобретения компетенции персоналом. Прогнозирование потребностей в развитии компетенции фирмы.
13. Стимулирование роста компетенции персонала в рамках инновационного предприятия.
14. Управление компетенцией на уровне личности работника.
15. Делегирование полномочий (сущность, условия эффективности)
16. Основные составляющие стратегического управления человеческими ресурсами.
17. Производительность работника умственного труда, по мнению П. Друкера, определяется шестью факторами. Назовите их, пожалуйста.

В. Список рекомендованной литературы
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.

Дополнительная рекомендованная литература

1. Трейси Б., Чи П. 12 принципов лидерского превосходства. Перевод с английского. – Минск: Попурри, 2014
2. Энтони Р. Главные секреты абсолютной уверенности в себе. – М.: Лидер. 2012
3. Роль высшей школы в подготовке кадров для инновационной экономики. – М.: Тандем. 2014.
4. Human J., Mason B. Managing Employee and Participation. – Sage: L. etc., 2013.
5. Storey J. Developments in the Management of Human Resources. – Blackwell: Oxford, 2013.

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.

IX. Образовательные технологии

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

