

стями психического развития и происходящее в определенных социокультурных условиях. При этом следует говорить об индивидуальном цикле профессионального развития, имеющем свое психологическое содержание.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОЕКТАХ

(рабочая программа учебной дисциплины
(РПУД))

Гуремина Н.В.

*Дальневосточный федеральный университет,
Владивосток, e-mail: innov-man@yandex.ru*

Учебная дисциплина «Управление персоналом в инновационной деятельности и проектах» является базовым курсом вариативной части цикла в структуре основной образовательной программы (ООП) бакалавриата по направлению подготовки 080200.62 «Менеджмент» (профили подготовки «Стратегический менеджмент», «Управление проектами», «Управление малым бизнесом»). Изучение дисциплины формирует знания по основным видам деятельности квалификационной характеристики бакалавров. Программа разработана с учетом современного российского и зарубежного опыта в области управления человеческими ресурсами.

Дисциплина «Управление персоналом в инновационной деятельности и проектах» связана с такими курсами, как «Основы менеджмента», «Теория организации», «Управление проектами», «Теория менеджмента: организационное поведение», «Психологии управления». Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов), из них: 36 часов – лекции, 36 часов – практика, 36 часов – самостоятельная работа. Продолжительность изучения дисциплины 1 семестр.

Целью изучения дисциплины «Управление персоналом в инновационной деятельности и проектах» является развитие у слушателей необходимых компетенций, позволяющих эффективно привлекать, оценивать, развивать и задействовать человеческий потенциал для достижения значимых результатов в инновационной деятельности.

Задачи дисциплины состоят в том, что в процессе ее изучения у студентов должны формироваться:

- знания теоретических основ комплексного и системного управления человеческими ресурсами организации;
- практические навыки применения современных методов управления персоналом организации;
- понимание того, как применять кадровые технологии с учетом специфики производственной деятельности, а также эффективно исполь-

зовать человеческий потенциал в инновационной и проектной деятельности организации.

Задачи изучения дисциплины раскрываются через изложение требуемых результатов изучения дисциплины, характеризующие знания, умения и формируемые компетенции (в соответствии с ФГОС):

- способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации;

- способность участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию;

- владение современными технологиями управления персоналом;

- умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

Изучение дисциплины предусматривает:

- лекции, в соответствии с программой, с использованием различных форм обратной связи, раздаточного материала, наглядных пособий, фильмов, презентаций;

- выполнение домашних заданий;

- выполнение индивидуальных проектов;

- организация и проведение открытых дискуссий;

- использование учебного видеоматериала;

- рефлексивный анализ (индивидуальный и групповой).

Методическая основа построения практических занятий предполагает определенную гибкость в их проведении и использовании конкретных активных форм и методов обучения.

В процессе обучения курсу «Управление персоналом в инновационной деятельности и проектах» индивидуально выполняются следующие задания:

1. Новая концепция управления человеческими ресурсами;

2. Организационные аспекты управления человеческими ресурсами;

2. Анализ кадрового потенциала организации;

3. Типология руководителей;

4. Мотивация трудовой деятельности персонала организации;

5. Развитие карьеры сотрудников организации;

6. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами;

7. Особенности управления персоналом в ведущих российских компаниях;

8. Итоговое тестирование.

В команде (коллективно) выполняются следующие задания:

1. Разработка проекта по привлечению персонала в организацию;

2. Деловая игра «Я на рынке труда»;

3. Разработка проекта по адаптации персонала;
4. Разработка мероприятий по повышению квалификации персонала;
5. Деловая игра «Новый сотрудник»;
6. Оценка трудовых ресурсов организации;
7. Разработка проекта тьюторского сопровождения сотрудника;
8. Итоговая презентация.

При сохранении концептуальной целостности реализации учебной дисциплины, преподаватель может, с учётом особенностей студенческой группы, подбирать адекватные активные формы и методы обучения, что позволит учитывать реальный уровень компетентности и профессионально ориентированные интересы слушателей.

Изучение дисциплины также формирует знания по основным видам деятельности квалификации характеристики бакалавров. Программа разработана с ориентацией на существующий опыт российского и зарубежного опыта управления персоналом в области инновационной и проектной деятельности.

С рабочей программой учебной дисциплины можно ознакомиться на сервере ДВФУ: https://idm.dvfu.ru/uploads/personal_innov.pdf

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
ПО ДИНАМИЧЕСКОМУ
ПЛАНИРОВАНИЮ ТОВАРНОГО
ПРЕДЛОЖЕНИЯ ФИРМЫ**

(методические рекомендации, часть 2)
Меркулова Ю.В.

Москва, e-mail: merkul.yuliya@gmail.com

Представленное на выставку учебное пособие в виде Методических рекомендаций по внедрению в экономику ситуационно-стратегической системы планирования, часть 2 является не только теоретико-методологической, но и прикладной разработкой по формированию принципиально новой динамической системы планирования товарного предложения фирмы. Главной целью ситуационно-стратегической системы планирования является повышение конкурентоспособности товара, т.е. предполагается, что как конкретный товар, так и товарное предложение в целом должны наилучшим образом удовлетворять общественные потребности – потребительский спрос. Тем самым получение текущих и даже долгосрочных прибылей уже не являются главными целями планирования, а становятся производными от реализации главной цели, так как их получение и размеры ставятся в зависимость от достижения главной цели – наилучшего удовлетворения товаром потребительского спроса. В этом очень важное и ключевое отличие рекомендуемой системы планирования от тех систем, которые существовали в России до этого. В представленных на

выставку и конкурс Методических рекомендаций, часть 2 предлагается:

во-первых, методология расчёта показателей делового окружения фирмы, целевой функции товара, показателей насыщенности, широты ТН, широты, глубины, гармоничности, эластичности ТА, а также основных показателей, определяющих конкурентоспособность определённого вида товара;

во-вторых, методология адресного планирования ресурсной обеспеченности и рационального использования ресурсов, т.е. по конкретным видам продукции и с учётом реализуемых товарных стратегий;

в-третьих, методология динамического планирования ресурсных и товарных стратегий в их взаимосвязи и с учётом комплексного жизненного цикла конечного изделия и ресурсов, используемых при его изготовлении;

в-четвёртых, методология множественной оптимизации на основе использования теории множеств и построении специальных матриц оптимизации и корректировок при планировании основных показателей конкурентоспособности товара, параметров его целевой функции, показателей товарных номенклатуры и ассортимента и товарного предложения фирмы или отрасли в целом, а также показателей ресурсной обеспеченности и использования ресурсов при изготовлении конкретного вида товара. В данных методических рекомендациях все теоретические аспекты принципиально новой системы планирования подкрепляются конкретными практическими рекомендациями по исчислению показателей, применению новых форм и методов планирования.

При решении задач множественной оптимизации рекомендуется находить наилучшую сочетаемость показателей не только в рамках одного множества, но и учитывать как различные множества сочетаются друг с другом в рамках одной системы, какой единый синергетический эффект они дают для достижения цели повышения конкурентоспособности товара. Например, оптимальное сочетание значений фондёмкости, трудоёмкости, материалоёмкости, себестоимости конкретного товара в течение его жизненного цикла должно органично сочетаться с множеством показателей его позиционирования: объёмом, качеством и ценой на стадиях жизненного цикла его предложения на рынке. В рамках единого товарного предложения фирмы или отрасли должны органично сочетаться друг с другом показатели предложения различных товаров, так как следует учитывать, что увеличение объёмов предложения одних товаров может приводить к снижению спроса на другие. Поэтому не только показатели объёмов, цены, качества конкретного вида товара находятся в зависимости друг от друга (например, изменение цен влияет как на качество, так и на