Федеральное государственное бюджетное образовательноеучреждение   
высшего образования

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Факультет государственного управления

**ПРОГРАММА**

**межфакультетского учебного курса**

**Управление персоналом инновационных организаций**

**Авторы программы:**

Батоврина Екатерина Викторовна, Черняева Галина Владимировна

Москва 2023

**Содержимое**

[1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО 3](#_Toc125280821)

[2. Объем дисциплины (модуля) 3](#_Toc125280822)

[3. Формат обучения 3](#_Toc125280823)

[4. Преподаватели 3](#_Toc125280824)

[5. Входные требования для освоения дисциплины (модуля) 3](#_Toc125280825)

[6. Результаты обучения по дисциплине (модулю) 3](#_Toc125280826)

[7. Содержание дисциплины (модуля) 4](#_Toc125280827)

[8. Ресурсное обеспечение](#_Toc125280828) 4

8.1. [Список основной литературы 4](#_Toc125280829)

8.2. [Список дополнительной литературы 5](#_Toc125280830)

8.3. [Список программного обеспечения 5](#_Toc125280831)

8.4. [Список баз данных и информационных справочных систем 5](#_Toc125280832)

8.5. Список ресурсов сети Интернет…………………………………………………………… 5

8.6. [Материально-техническое обеспечение 5](#_Toc125280834)

[9. Фонд оценочных средств 6](#_Toc125280835)

9.1. [Вопросы к зачету 6](#_Toc125280836)

9.2. [Текущий контроль успеваемости 8](#_Toc125280837)

9.3. [Промежуточная аттестация 8](#_Toc125280838)

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина является межфакультетским курсом.

1. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) составляет 1 з.е., 36 академических часов, в том числе 24 академических часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и 12 академических часов на самостоятельную работу обучающихся.

1. Формат обучения

Дисциплина реализуется в очной форме с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (для выполнения домашних заданий).

1. Преподаватели

Дисциплину ведут кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом ФГУ МГУ имени М.В. Ломоносова Батоврина Екатерина Викторовна, кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры управления ФГУ МГУ имени М.В. Ломоносова Черняева Галина Владимировна.

1. Входные требования для освоения дисциплины (модуля)

Предварительные условия отсутствуют.

1. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

В результате обучения у слушателей сформируются следующие компетенции (в соответствии с действующим образовательным стандартом МГУ по направлению подготовки «Управление персоналом»):

* ОПК-2.Б

Способность реализовывать принятые организационно-управленческие решения в соответствии с видом деятельности и поставленными задачами; применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения; оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов; предлагать эффективные способы достижения предполагаемого результата;

* ОПК-3.Б

Способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; оценивать свое место в технологии выполнения коллективных задач; уметь эффективно взаимодействовать с другими исполнителями; применять имеющиеся технологии и методы кадровой работы; использовать основы теории мотивации при решении управленческих задач; разрабатывать, внедрять локальные нормативные акты по документационному обеспечению управления персоналом организации, вести кадровую документацию.

1. Содержание дисциплины (модуля)

Структура дисциплины (модуля) по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий (в строгом соответствии с учебным планом)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование разделов и тем дисциплины (модуля),**  **Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)** | **Номинальные трудозатраты обучающегося** | | | |
|  | **Контактная работа  (работа во взаимодействии с преподавателем)**  **Виды контактной работы, ак. ч.** | |  |
| Всего,  ак. ч. | Ауд.,  ак. ч. | Лекции,  ак. ч. | Самостоятельная работа,  ак. ч. | |
| 1. Система управления персоналом инновационных организаций | 3 | 2 | 2 | 1 | |
| 2. Привлечение персонала в инновационные организации | 6 | 4 | 2 | 2 | |
| 3. Мотивация персонала инновационных организаций | 3 | 2 | 1 | 1 | |
| 4. Оценка персонала инновационных организаций | 3 | 2 | 1 | 1 | |
| 5. Геймификация как технология управления персоналом инновационных организаций | 3 | 2 | 2 | 1 | |
| 6. Управление организационной культурой в системе функций управления организацией | 3 | 2 | 2 | 1 | |
| 7. Диагностика организационной культуры | 3 | 2 | 2 | 1 | |
| 8. Формирование инновационной организационной культуры | 3 | 2 | 2 | 1 | |
| 9.Формирование обучающейся организации как база формирования инновационной организационной культуры | 3 | 2 | 2 | 1 | |
| 10.Модели бирюзовой и холакратической организации как инновационные технологии управления организационной культурой | 3 | 2 | 2 | 1 | |
| 11.Роль лидеров в управлении инновационной организационной культурой | 3 | 2 | 2 | 1 | |
| **Итого** | **36** | **24** | **24** | **12** | |

**Тематический план дисциплины**

**«Управление персоналом инновационных организаций»**

*Тема 1. Система управления персоналом инновационных организаций*

* 1. Понятие и структура системы управления персоналом организации.
  2. Персонал инновационных организаций как объект управления. Концепции инновационной личности и инновационного поведения. Креативность, инновационное мышление, инновационная активность и другие требования к сотрудникам инновационных организаций.
  3. Субъекты управления персоналом инновационных организаций. Лидерство в инновационной сфере.
  4. Основные направления управления персоналом инновационных организаций.

*Тема 2. Привлечение персонала в инновационные организации*

2.1 Маркетинг персонала инновационных организаций. Управление брендом работодателя (HR-брендом) в инновационной сфере.

2.2 Стратегии и тактики поиска персонала инновационных организаций.

2.3 Стратегии и тактики отбора персонала инновационных организаций.

2.4 Адаптация персонала в инновационных организациях.

*Тема 3. Мотивация персонала инновационных организаций*

3.1 Основные подходы к мотивации персонала инновационных организаций.

3.2 Лояльность, приверженность и вовлеченность персонала, занятого в инновационной сфере.

3.3Факторы мотивации инновационного поведения персонала.

3.4Компенсационный пакет работников инновационных организаций.

*Тема 4. Оценка персонала инновационных организаций*

4.1 Методы оценки персонала инновационных организаций.

4.2 Психодиагностика творческого и инновационного потенциала сотрудников инновационных организаций.

4.3 Организация и проведение оценки персонала инновационных организаций.

*Тема 5. Геймификация как технология управления персоналом инновационных организаций*

5.1 Понятие и роль геймификации в управлении персоналом инновационных организаций.

5.2 Использование технологии геймификации в привлечении персонала в инновационные организации.

5.3 Использование технологии геймификации в мотивации персонала инновационных организаций.

5.4 Использование технологии геймификации в оценке персонала инновационных организаций.

*Тема 6. Управление организационной культурой в системе функций управления организацией*

6.1 Понятия организационной и корпоративной культуры. Функции управления организационной культурой.

6.2 Структура организационной культуры как области научного знания и как практики управления.

6.3 Методы управления организационной культурой.

6.4 Оригинальные практики управления организационной культурой в инновационных организациях.

*Тема 7. Диагностика организационной культуры*

7.1 Концепция диагностики организационной культуры в концепции Э. Шейна.

7.2 Эмпирические методы диагностики организационной культуры.

7.3 Практика применения опросных методов для диагностики организационной культуры. Анализ методик ОКАИ (OCAI) и «Якоря карьеры».

7.4 Типичные ошибки и проблемы диагностики организационной культуры.

*Тема 8. Формирование инновационной организационной культуры*

8.1 Основные характеристики инновационной организационной культуры. Цели и задачи формирования инновационной организационной культуры.

8.2 Аксиологический, системный, субъектный, проектный подходы к формированию инновационной организационной культуры.

8.3 Стратегии и модели формирования инновационной организационной культуры.

8.4 Особенности формирования инновационной организационной культуры в современных российских организациях.

*Тема 9. Формирование обучающейся организации как база формирования инновационной организационной культуры*

9.1 Понятие и виды обучающейся организации.

9.2 Формирование концепции обучающейся организации: теория обучения умению учиться (Г. Бэтсон), теория самообновления (Дж. Гарднер), теория организационного обновления (Г. Липпит), концепция обучающихся систем (Д. Шон), теория организационного обучения (К. Арджирис).

9.3 11 признаков обучающейся организации (Майкл Педлер). Концепция обучения на протяжении всей жизни («Life-long learning»).

9.4 Модель самообучающейся организации Питера Сенджа. Самообучение как важный фактор управления карьерой и профессионального самопродвижения в профессиональном сообществе.

*Тема 10. Модели бирюзовой и холакратической организации как инновационные технологии управления организационной культурой*

10.1 Теоретическая концепция интегральной спиральной динамики (К. Грэйвз, Д. Бек, К. Уилбер).

10.2 Модель бирюзовой организации.

10.3 Модель холакратической организации.

10.4 Особенности управления организационной культурой в бирюзовых и холакратических организациях.

*Тема 11. Роль лидеров в управлении инновационной организационной культурой*

11.1 Современные типологии лидеров. Лидерские роли. Новаторы и инноваторы.

11.2 Диагностика инновационной активности лидеров организации.

11.3 Направления управления инновационной активностью персонала.

11.4 HR-аналитика и консультирование по проблемам управления инновационной организационной культурой.

* 1. Вопросы к зачету

1. Понятие и структура системы управления персоналом инновационной организации.
2. Персонал инновационных организаций как объект управления. Концепции инновационной личности и инновационного поведения.
3. Субъекты управления персоналом инновационных организаций. Лидерство в инновационной сфере. Концепция трансформационного лидерства.
4. Основные направления управления персоналом инновационных организаций.
5. Привлечение персонала в инновационные организации. Методы поиска персонала.
6. Привлечение персонала в инновационные организации. Методы отбора персонала.
7. Маркетинг персонала инновационных организаций. Управление брендом работодателя (HR-брендом) в инновационной сфере.
8. Методы адаптации персонала в инновационных организациях.
9. Понятие, виды и методы мотивации персонала инновационных организаций.
10. Факторы мотивации инновационного поведения персонала.
11. Компенсационный пакет работников инновационных организаций. Структура компенсационного пакета.
12. Методы оценки персонала инновационных организаций.
13. Психодиагностика творческого и инновационного потенциала сотрудников инновационных организаций.
14. Геймификация как технология управления персоналом инновационных организаций.
15. Понятия организационной и корпоративной культуры. Функции управления организационной культурой.
16. Структура организационной культуры как области научного знания и как практики управления.
17. Концепция диагностики организационной культуры в концепции Э. Шейна.
18. Эмпирические методы диагностики организационной культуры.
19. Практика применения опросных методов для диагностики организационной культуры. Анализ методик ОКАИ (OCAI) и «Якоря карьеры».
20. Типичные ошибки и проблемы диагностики организационной культуры.
21. Основные характеристики инновационной организационной культуры. Цели и задачи формирования инновационной организационной культуры.
22. Аксиологический, системный, субъектный, проектный подходы к формированию инновационной организационной культуры.
23. Стратегии и модели формирования инновационной организационной культуры.
24. Формирование обучающейся организации как база формирования инновационной организационной культуры.
25. 11 признаков обучающейся организации (Майкл Педлер). Концепция обучения на протяжении всей жизни («Life-long learning»).
26. Модель бирюзовой организации как инновационная технология управления организационной культурой.
27. Теоретическая концепция интегральной спиральной динамики (К. Грэйвз, Д. Бек, К. Уилбер).
28. Роль лидеров в управлении инновационной организационной культурой.Современные типологии лидеров. Лидерские роли. Новаторы и инноваторы.
29. Направления управления инновационной активностью персонала.
30. HR-аналитика и консультирование по проблемам управления инновационной организационной культурой.
    1. Текущий контроль успеваемости

Тестирование

Промежуточная аттестация

Зачет

1. Ресурсное обеспечение

Список основной литературы:

1. Батоврина Е.В. Управление персоналом инновационных организаций. М.: АРГАМАК-МЕДИА, 2019.
2. Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2012.
3. Пинк Д. Драйв. Что на самом деле нас мотивирует. М.: Альпина Паблишер, 2022.
4. Спивак В.А. Организационная культура. СПб.: Нева, 2004 (или любое издание).
5. Шейн Э. Лидерство и организационная культура. СПб.: Питер, 2002 (или любое издание).

Список дополнительной литературы:

1. Адизес И. На пороге управленческой революции // Harvard Business Review. Россия. 2017. Январь – февраль. С. 12–13.
2. Амабайл Т. Как убить творческую инициативу // Креативное мышление в бизнесе. М. ООО «Юнайтед Пресс», 2011.
3. Батоврина Е. В., Черняева Г. В. Тренинги в системе подготовки управленческих кадров: учебное пособие. М.: МаксПресс, 2010.
4. Батоврина Е.В., Черняева Г.В. Принципы и ключевые направления формирования инновационной организационной культуры // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия Экономика. Социология. Менеджмент. 2018. Т. 8. № 2. С. 196–202.
5. Батоврина Е.В. Геймификация как технология управления персоналом инновационных организаций // Государственное управление. Электронный вестник. 2022. № 95. С. 209–222.
6. Ветушинский А. Больше, чем просто средство: новый подход к пониманию геймификации // Социология власти. 2020. № 3. С. 14–31.
7. Завьялова Е.К., Цыбова В.С., Яхонтова Е.С. Взаимосвязь управления человеческими ресурсами и инновационной активности российских компаний // Российский журнал менеджмента. 2014. Т. 12. № 3. С. 3–32.
8. Маркеева А.В. Геймификация в бизнесе: проблемы использования и перспективы развития // Лидерство и менеджмент. 2015. Т. 2. № 3. С. 169–190.
9. Черняева Г.В., Батоврина Е.В. Тренинги развития креативности персонала в решении задач организации // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2019. № 3. С. 99–106.
10. Черняева Г.В. Организационная культура: учебное пособие. Ч. 1-3. М.: МИИТ, 2006, 2009.

Список программного обеспечения

Не требуется (при использовании ДОТ – Zoom или эквивалентная по функциям система).

Список баз данных и информационных справочных систем

Общие библиотечные ресурсы.

**Список ресурсов сети «Интернет»**

Общие ресурсы сети Интернет.

Материально-техническое обеспечение

Аудитория (при использовании ДОТ – Zoom или эквивалентная по функциям система).

1. Фонд оценочных средств