

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»**

Кафедра «Управление инновациями на транспорте»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Менеджмент и управление персоналом в наукоемком производстве»

Направление подготовки:	<u>27.03.05 – Инноватика</u>
Профиль:	<u>Управление инновациями (по отраслям и сферам экономики)</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2018</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Менеджмент и управление персоналом в наукоемком производстве» являются:

- формирование основ профессионального сознания.
- следование этическим и правовым нормам, регулирующим отношения в обществе, соблюдать правила социального поведения, прав человека и гражданина при разработке проектов
- развитие способностей к работе в коллективе, к поиску организационно-управленческих решений в нестандартных ситуациях;
- обеспечение эффективности изучения всех последующих специальных дисциплин.
- организация работы малых коллективов
- изучение и освоение мирового опыта организации и управления наукоемким производством.

Дисциплина предназначена для получения знаний для решения следующих профессиональных задач (в соответствии с видами деятельности):

в области производственно-технологической деятельности:

? Реализация функций управления в организации в процессе производства инновационного продукта;

? планирование и контроль за деятельностью персонала в процессе реализации проекта;

в области организационно-управленческой деятельности:

? организация процесса производства и продвижения продукта проекта, его сопровождение и сервис;

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Менеджмент и управление персоналом в наукоемком производстве" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-6	способностью организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации работ по проекту и нормированию труда

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

2 зачетные единицы (72 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

В рамках учебной дисциплины предусмотрено использования в процессе обучения активных методов и форм обучения: лекция, интерактивная лекция, групповая дискуссия, круглый стол, метод анализа конкретной ситуации (кейс-стади), семинар. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельностью с использованием ин-терактивных технологий, в том числе мультимедиа. Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения:

дискуссия, беседа, демонстрация слайдов (презентация) или учебных фильмов, мозговой штурм. Презентация - эффективный способ донесения информации, наглядно представить содержание, выделить и проиллюстрировать сообщение и его содержательные функции. Презентация проводится на основе современных мультимедийных средств. Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения, в том числе использованием интерактивных технологий: групповая дискуссия, круглый стол, метод анализа конкретной ситуации (кейс-стади), семинар.

1. Групповая дискуссия. Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Групповая дискуссия (обсуждение вполголоса). Для проведения такой дискуссии все студенты, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на небольшие подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия. Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания. Традиционные материальные результаты обсуждения таковы: составление списка интересных мыслей, выступление одного или двух членов подгрупп с докладами, составление методических разработок или инструкций, составление плана действий.

2. Круглый стол – это метод обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности учащихся, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умение решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. Характерной чертой круглого стола является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией.

3. Метод анализа конкретной ситуации (ситуационный анализ, анализ конкретных ситуаций, case-study) – это педагогическая технология, основанная на моделировании ситуации или использования реальной ситуации в целях анализа данного случая, выявления проблем, поиска альтернативных решений и принятия оптимального решения проблем.

4. Семинар – эффективная форма закрепления полученных по обсуждаемой проблеме знаний, видения этой проблемы в целом, осознания ее несенности с другими темами в рамках целостной концепции курса. Семинары в диалоговом режиме предусматривают ответы на вопросы студентов, обсуждение конкретных проблем и ситуаций, что позволяет сфокусировать внимание аудитории на вопросах, вызывающих наибольший интерес. На семинаре студенты имеют возможность критически оценивать свои знания, учиться правильно излагать мысли, делать выводы о необходимости более углубленной и ответственной работы над обсуждаемыми проблемами. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся работа с лекционным материалом, работа с учебными пособиями, подготовка к получению допуска, выполнению и защите лабораторных работ, решение задач домашнего задания для практических занятий. К интерактивным технологиям относится отработка отдельных тем с использованием Интернет-ресурсов, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме с использованием интерактивных консультаций в режиме реального времени по электронной почте и прочих ресурсов, выполнение индивидуальной работы по отдельной теме в мультимедийном формате. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой системы РИТМ-МИИТ. Весь курс разбит на 7 разделов, представляющих собой логически завершенный объем учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания

(решение конкретных задач, работа с данными) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, выполнение тестов на бумажных носителях..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Раздел 1. Система управления наукоемким производством

Промышленное предприятие как сложная динамическая организационно-техническая и социально-экономическая система. Развитие концепций менеджмента и управления персоналом.

Сущность подходов управления: системный, комплексный, функциональный, процессный, ситуационный и др. Система управления промышленного предприятия, цели и задачи. Структура процесса функционирования организации и её подсистем: планирования и контроля; ресурсообеспечивающая, перерабатывающая.

РАЗДЕЛ 2

Раздел 2. Управление наукоемким предприятием как социально-экономической системой

Понятие наукоемкой организации. Наукоемкая организация как социальная система.

Общие свойства систем. Свойства системы управления. Прямая и обратная связь.

Каноническая, кибернетическая, иерархическая и сетевая модели управления организацией. Иерархическая модель управления (организационная структура системы управления): линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизиональная, матричная (проектно-целевая).

Функции и задачи подразделений организации. Внутриорганизационные процессы и внешняя среда.

РАЗДЕЛ 3

Раздел 3. Методологические основы менеджмента. Управленческие решения.

Понятие методов управления. Характеристика методов: экономические, организационно-распорядительные, административные. Нормативная база управления. Инфраструктура менеджмента. Социально-психологические методы управления на макро и микро уровне.

Социофакторы и этика менеджмента. Интеграционные процессы в менеджменте.

Понятие управленческого решения. Требования к управленческим решениям. Роль интуиции в принятии решений. Индивидуальный и организационный уровни принятия решений, рациональные модели и модели ограниченной рациональности. Этапы процесса подготовки, принятия и выполнения решения. Методы оптимизации управленческих решений. Информационное обеспечение менеджмента.

РАЗДЕЛ 4

Раздел 4. Основы управления персоналом наукоемкого предприятия.

Концепции управления персоналом. Понятия кадры, персонал, человеческий капитал, трудовые ресурсы. Классификация персонала промышленного предприятия. Цели, функции и задачи управления персоналом. Процесс управления персоналом. Специфика управления персоналом в наукоемком производстве. Базовые понятия: технологический процесс, технологическая операция / переход, рабочий и вспомогательный ходы.

Классификация технологических процессов.

Организационная, экономическая, социальная и экологическая подготовка производства.

Основные виды работ по организационной подготовке производства (организационно-техническая, организационно-управленческая и организационно-финансовая)

РАЗДЕЛ 5

Раздел 5. Динамика групп и лидерство в системе менеджмента.

Управление человеком и управление группой. Понятие группы и трудового коллектива.

Взаимодействие между формальной и неформальной организационной структурой. Понятие неформального лидера. Трансформация трудовой деятельности в неформальной группе.

РАЗДЕЛ 6

Раздел 6. Руководство: власть и партнерство.

Понятие и классификация управленческих кадров. Виды операций, выполняемых сотрудниками аппарата управления. Особенности труда в сфере управления. Власть: понятие, виды. Источники власти в организации. Социальная природа власти: личностный и организационный уровни. Формы власти в организации: принуждение и вознаграждение, эталонная и информационная власть. Лидерство и власть. Стили руководства: поведенческий и ситуационный подходы. Традиционные концепции лидерства. Концепции ситуационного лидерства. Образ (имидж) менеджера. Оперативное управление в производственной деятельности организации. Определение очередности запуска партии деталей в обработку.

Организация работы по выполнению производственной программы организации. Задачи и содержание оперативного учета производства. Контроль и анализ хода производства.

РАЗДЕЛ 7

Раздел 7. Конфликтность в менеджменте.

Причины и последствия конфликтов в организации. Типы конфликтов. Способы разрешения конфликтных ситуаций. Управление конфликтом: структурные и межличностные методы. Причины и уровни организационных конфликтов. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтных ситуаций.

РАЗДЕЛ 8

Раздел 8. Самоменеджмент персонала

Персональная и корпоративная системы учета времени. Контекстное планирование. Планирование дня. Обзор задач. Приоритезация задач. Самомотивация и распределение рабочей нагрузки.