МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и методической работе
_____/ Шубаева В.Г./
«___» _____ 2019 г.

КОРПОРАТИВНЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Управление бизнесом
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Составитель:
_____/д.э.н., профессор Салимьянова И.Г.

Санкт-Петербург
2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 3
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ 4
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ 4
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА 5
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ 6
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 7
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ 8
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 8
9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса 9
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ 9
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 10

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины:

формирование у студентов компетенций, необходимых для формирования и развития корпоративных инновационных систем, анализа роли и места службы управление персоналом в корпоративных инновационных системах, влияния корпоративной культуры на инновационность организации, управление конфликтами в корпоративных инновационных системах

Задачи:

- изучение концепций формирования и развития корпоративных инновационных систем:
- анализ технологии управления персоналом корпоративных инновационных систем:
- понимание роли и значения межличностных, групповых и организационных коммуникаций в управлении взаимоотношениями в условиях инновационной деятельности;
- оценка влияния корпоративной культуры на инновационность организации;
- изучение особенностей управления конфликтными ситуациями в инновационной деятельности;
- проектирование механизма управления конфликтными ситуациями при формировании внутренних коммуникаций в корпоративных инновационных системах

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ «Корпоративные инновационные системы» относится к выборным дисциплинам Блока 1 и является обязательной для освоения обучающимся после их выбора.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код и наименование компетенции выпускника	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том	ПК-2	**Знать:** основные инструменты разрешения конфликтных ситуаций при проектировании и оптимизации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в проектах и бизнесе *З (ПК-2);* **Уметь:** обосновать выбор способа разрешения конфликтных ситуаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде проектов и бизнеса *У (ПК-2);* **Владеть:** современными технологиями управления персоналом и способами решения конфликтных ситуаций (в том числе в межкультурной среде) при формировании

числе в межкультурной среде		внутренних коммуникаций, в том числе в ТЭО проекта *В (ПК-2);*

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа, из которых 36 часов самостоятельной работы обучающегося отводится на подготовку и защиту экзамена.

Форма промежуточной аттестации: экзамен – 7 семестр.

Распределение фонда времени по темам дисциплины по очной форме обучения представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины (очная форма обучения)

Номер и наименование тем	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1. *Основы организации корпоративной инновационной системы*				
1.1. Инновационные системы и их структура	2	4	-	12
1.2. Корпоративная инновационная система: понятие, цели, функции.	4	6	-	14
1.3. Управление персоналом в корпоративных инновационных системах	4	4	-	14
2. Место и роль корпоративной культуры в формировании, развитии и управлении корпоративных инновационных системах				
2.1. Влияние корпоративной культуры на инновационность организации	2	4	-	12
2.2. Корпоративная культура как основа управления конфликтами инновационного развития	4	6	-	14
2.3. Управление конфликтами в корпоративных инновационных системах	4	4	-	14
2.4. Переговорный процесс как способ разрешения конфликта в условиях активизации инновационной деятельности	2	4	-	10
Всего по дисциплине:	**22**	**32**		**90**

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

РАЗДЕЛ 1. Основы организации корпоративной инновационной системы

1.1. **Инновационные системы и их структура**. Исследование генезиса национальных инновационных систем. Формирование национальных инновационных систем как важнейший фактор внешней среды и необходимое условие эффективного инновационного развития компаний. Институциональные аспекты в формировании инновационных систем. Анализ иерархической структуры инновационных систем: макро-, мезо- и микроуровни.

1.2. Корпоративная инновационная система: понятие, цели, функции. Современные подходы и принципы организации корпоративной инновационной системы Взаимосвязь элементов корпоративной инновационной системы. Принципы построения корпоративной инновационной системы. Анализ основных форм организации инновационных систем крупнейших мировых и российских компаний, ведущих инновационную деятельность. Проблемы формирования инновационных систем корпораций.

1.3. Управление персоналом в корпоративных инновационных системах

Цели управления персоналом инновационной организации. Особенности системы найма для привлечения сотрудников, склонных к инновационной деятельности. Методы развития творческого потенциала. Роль коммуникации в управлении персоналом и их виды. Коммуникационный процесс. Диагностика и оценка персонала в корпоративных инновационных системах.

РАЗДЕЛ 2. Место и роль корпоративной культуры в формировании, развитии и управлении корпоративных инновационных системах

2.1. Влияние корпоративной культуры на инновационность организации. Комплексная природа корпоративной культуры. Особенности формирования культуры организации в современных инновационно-ориентированных компаниях. Аспекты корпоративной культуры, воздействующие на уровень инновационности организации. Проблемы и пути реализации изменения культуры организации. Модели и методы оценки эффективности управления культурой в корпоративных инновационных системах.

2.2. Корпоративная культура как основа управления конфликтами инновационного развития

Конфликты инновационного развития: причины и следствия. Генезис конфликтов инновационного развития. Инновационный процесс в организации как динамическая система противоречивых интеракций. Системная модель конфликта инновационного развития. Специфика источников конфликтов в сфере организационно-управленческих отношений.

2.3. Управление конфликтами в корпоративных инновационных системах

Управление конфликтом как целенаправленный процесс оптимизации систем**.** Этапы управления конфликтом: прогнозирование конфликтов и оценка их функциональной направленности; предупреждение или стимулирование конфликта; регулирование конфликта; разрешение конфликта. Решения конфликтных ситуаций при формировании внутренних коммуникаций. Принципы конструктивного воздействия на конфликт. Форм разрешения конфликтов. Алгоритм управления конфликтом. Стили поведения сторон в конфликте. Методы поддержания и развития сотрудничества в инновационной деятельности. Общие рекомендации по управлению конфликтами при формировании внутренних коммуникаций

2.4. Переговорный процесс как способ разрешения конфликта в условиях активизации инновационной деятельности

Переговоры как технология согласования интересов, его стадии.. Стратегии ведения переговоров. Переговорные стратегии, тактические приемы на переговорах. Стили ведения переговоров. Личностный стиль переговоров. Посредничество в переговорном процессе Переговоры в условиях неравенства сил. Конфликты в процессе переговоров. Принятие решений в переговорах.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

№ темы	Тема занятия	Вид занятия/ Наименование оценочного средства
1	*2*	*3*
1.1.	Инновационные системы как необходимое условие эффективного инновационного развития. Особенности формировании инновационных систем. Анализ иерархической структуры инновационных систем: макро-, мезо- и микроуровни.	ПЗ: Решение кейсов СЗ: тематические дискуссии
1.2.	Корпоративная инновационная система: взаимосвязь ее элементов корпоративной инновационной системы. Опыт организации инновационных систем в России и за рубежом. Проблемы формирования инновационных систем корпораций.	ПЗ: Решение кейсов СЗ: доклады с презентацией

1.3.	Особенности управления персоналом инновационной организации. Система найма сотрудников, склонных к инновационной деятельности. Методы развития творческого потенциала. Коммуникации их виды. Диагностика и оценка персонала в корпоративных инновационных системах	ПЗ: Решение практических задач, групповой тренинг СЗ: доклады
2.1.	Роль и место корпоративной культуры в инновационном развитии предприятия Характеристика корпоративной культуры. Эффективность управления корпоративной культурой.	ПЗ: решение кейсов, кроссворда СЗ: тесты
2.2.	Инновационный процесс в организации как динамическая система противоречивых интеракций. Системная модель конфликта инновационного развития. Специфика источников конфликтов	ПЗ: Ролевая игра СЗ: тематические дискуссии
2.3.	Алгоритм управления конфликтом . Эффективное общение и рациональное поведение в конфликте. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликтах. Стили поведения сторон в конфликте. Овладение искусством критики.	ПЗ: групповой тренинг СЗ: тематические дискуссии
2.4.	Стратегии ведения переговоров Динамика переговоров. Стили ведения переговоров Тактические приемы ведения переговоров. Посредничество в переговорном процессе	ПЗ: групповой тренинг, анализ ситуаций СЗ: дискуссии

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса обучающийся должен ознакомиться с учебно-методической документацией:

– рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся,

– порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;

– графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

– слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;

– ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;

– выполнять задания практических занятий полностью и установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратится к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже чем в 2 – недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. Организация самостоятельной работы

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Электронный учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративные инновационные системы» размещен в СДО «Moodle» на сайте СПбГЭУ de.unecon.ru.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ темы	Вид самостоятельной работы
1	*2*
1.1	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к экзамену.
1.2	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка мультимедийной презентации. Подготовка к экзамену.
1.3	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка реферата. Подготовка к экзамену.
2.1.	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к экзамену.
2.2	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к экзамену.
2.3	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка мультимедийной презентации. Подготовка к экзамену.
2.4.	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. Подготовка к экзамену.

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1 обеспечен методическими материалами.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Корпоративные инновационные системы» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- проблемная лекция (тема № 1.1, тема № 1.2, тема № 2.2);
- тематическая дискуссия (тема № 1.3., тема № 2.1.);
- проблемный семинар (тема № 2.2);
- педагогические игровые упражнения (тема № 2.3.);
- ролевая игра (тема № 2.4.).

Проблемный семинар: предполагает активное вовлечение студентов в процесс обсуждения и решения поставленной проблемы, процесс поиска решения направляется и контролируется преподавателем.

Тематическая дискуссия: обсуждения темы (спорного или проблемного характера) в учебной группе.

Проблемная лекция: преподаватель ставит вопрос или формулирует проблемную задачу и показывает варианты ответов или способов решения, а студенты наблюдают за

поиском и определяют свое отношение к полученному материалу.

Педагогические игровые упражнения: игра (викторина, кроссворд, и пр.), в которых в качестве игрового используется учебный материал.

Ролевая игра: имитационный игровой метод обучения, характеризующийся следующими основными признаками:

- наличие проблемы или задачи в сфере профессиональной деятельности и распределение ролей между участниками их решения (например, с помощью метода разыгрывания ролей может быть имитировано производственное совещание);
- взаимодействие участников игрового занятия, обычно посредством проведения дискуссии;
- ввод преподавателем в процессе занятия корректирующих условий;
- оценка результатов обсуждения и подведение итогов преподавателем.

Ролевые игры отличаются от деловых игр «локальностью» и меньшей сложностью решаемых проблем, задач профессиональной деятельности, акцентом на ролевых функциях участников в игровой деятельности и оценке её результатов. Общая цель игрового коллектива (учебной группы), как правило, отсутствует. Цели и задачи участников связаны с наилучшим (адекватным, полным, корректным и т.д.) выполнением ролевых функций. Продолжительность ролевой игры может составлять от 0,5 до 4 часов учебного времени.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	**Основная/ дополнительная литература**	**Книгообеспеченность**	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	**Электронные ресурсы**
Шапиро С.А. Организационная культура. : учебное пособие. — Москва : КноРус, 2019. — 256 с.	Основная	-	ЭБС BOOK.ru
Козлов В.В. Организационная культура : учебное пособие / под ред. Козлова В.В., Одегова Ю.Г., Сидорова В.Н., Кулапова М.Н.— Москва : КноРус, 2017. — 269 с.	Основная	-	ЭБС BOOK.ru
Алексеев А.А. Инновационный менеджмент : Учебник и практикум / Алексеев А. А. — 2-е изд., пер. и доп .— Электрон. дан. — Москва : Издательство Юрайт, 2019 .— 259 с.	Основная	-	ЭБС Юрайт
Иващенко Н.П. Экономика инноваций : Учебное пособие .— 1 .— Москва : Экономический факультет МГУ, 2016 .— 81 с.	Дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM
Нижегородцев Р.М. Экономика инноваций : учебное пособие / Нижегородцев Р.М. — Москва : Русайнс, 2016. — 154 с.	Дополнительная	-	ЭБС BOOK.ru
Кожухар В.М. Инновационный менеджмент : Учебное пособие .— 1 .— Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2018 .— 292 с.	Дополнительная		ЭБС ZNANIUM

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2	Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru

3	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru

9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№ п/п	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
3	7-Zip (freeware)

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа

обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).