

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор СГУ

Л.Ю. Коссович  
« \_\_\_\_\_ » 2011 г.

Дополнительная профессиональная образовательная программа  
повышения квалификации

**«СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ  
В СТРУКТУРЕ УНИВЕРСИТЕТОВ»**

Руководители разработки программы повышения квалификации:

1. Голуб Ю.Г. – доктор исторических наук, профессор, проректор по дополнительному профессиональному образованию и социальной работе СГУ
2. Поздняков А.Н. – доктор исторических наук, доцент, заместитель директора Института дополнительного профессионального образования СГУ
3. Акинфиева Н.В. – доктор социологических наук, доцент, зав. кафедрой менеджмента в образовании Института дополнительного профессионального образования СГУ

Разработчики программы повышения квалификации:

1. Акинфиева Н.В. – доктор социологических наук, доцент, зав. кафедрой менеджмента в образовании ИДПО СГУ
2. Черемисинов Г.А. – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента в образовании ИДПО СГУ
3. Куприянчук Е.В. – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента в образовании ИДПО СГУ
4. Громаковский Ю.А. – кандидат психологических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента в образовании ИДПО СГУ
5. Вешнева И.В. – кандидат физико-математических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента в образовании ИДПО СГУ

## **1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ**

**1.1.** Категории слушателей, на обучение которых рассчитана программа повышения квалификации:

- руководители малых предприятий при вузе, НИИ,
- руководители научных лабораторий и институтов вузов.

**1.2.** Сфера применения слушателями полученных профессиональных компетенций, умений и знаний:

- профессиональная деятельность, связанная с реализацией руководящих функций на инновационном малом предприятии при вузе;
- предпринимательская деятельность в сфере наукоемких инновационных производств;
- реализация принципа взаимодействия вуза с реальным сектором экономики.

## **2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПОДГОТОВКИ ПО ПРОГРАММЕ**

**2.1.** Нормативный срок освоения программы – 72 часа.

**2.2.** Режим обучения – 4-6 часов в неделю.

**2.3.** Форма обучения – с частичным отрывом от работы.

## **3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ**

Слушатель, освоивший программу, должен:

**3.1.** Обладать профессиональными компетенциями, включающими в себя способность:

ПК 1. Разрабатывать и осуществлять проекты венчурных малых предприятий в составе университета.

ПК 2. Прогнозировать рисковые события для малого предприятия, находящегося в структуре университета.

ПК 3. Разрабатывать системы показателей оценки достижения поставленных целей и задач в области реализации миссии и стратегических целей предприятия.

ПК 4. Разрабатывать критерии оценки показателей деятельности эффективности малого предприятия.

ПК 5. Разрабатывать и внедрять поэтапно стратегические карты.

ПК 6. Анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные взаимоотношения.

ПК 7. Выявлять риски, связанные с деятельностью организации и оценивать вероятность наступления рискового события.

### **3.2. Владеть:**

- навыками анализа, оценки и минимизации социально-экономических рисков в деятельности малых предприятий вуза;
- приемами определение основных и вспомогательных целей, соответствующее выделение уровней управления;
- технологиями превращения стратегии в перспективные планы и совокупность связанных мероприятий;
- способами конкретизаций планов и заданий в соответствии с установленной сбалансированной системой показателей; определение целевых значений и границ изменения сбалансированных показателей;
- приемами преодоления социальных рисков в деятельности руководителя по управлению персоналом малого предприятия;
- приемами управления поведением персонала;
- приемами управления личностными рисками;
- приемами управления стрессом.

### **3.3. Уметь:**

- анализировать и прогнозировать тенденции развития инновационного спроса;
- диагностировать социальные риски малого предприятия в структуре университета;
- использовать нефинансовые показатели для описания деятельности предприятия;
- рассчитывать итоговый рейтинг (Score) по взвешенным показателям каждой из проекций;
- выделять среди плановых показателей относительно небольшой набор ключевых количественных показателей деятельности;
- организовать эффективное взаимодействие с персоналом малого предприятия;
- анализировать ситуации риска;
- управлять стрессовыми ситуациями.

### **3.4. Знать:**

- источники финансирования малых предприятий университета;
- стадии внедрения типового проекта стратегических карт;
- возможности учета и контроля выбранных показателей, а так же направлений и границ изменения сложившихся процессов учета;
- основные способы защиты от влияния риска;
- основные причины неопределенности и риска при управлении малым предприятием;
- психологические аспекты работы с персоналом малых предприятий;
- технологии формирования и поддержания организационной культуры;
- технологии формирования команды.

#### 4. СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ

Программа повышения квалификации рассчитана на 72 аудиторных часа. Формирование программы основано на модульном принципе, предполагающем дидактическую целостность и завершенность каждого модуля.

№ пп	Наименование модулей	Всего, час.	В том числе:		
			Лекции	Практические занятия (семинары), лабораторные работы, выездные занятия	Самостоятельная работа
1	Модуль 1. Венчурная форма оптимизации социально-экономических рисков функционирования малых предприятий в структуре университетов.	20	8	8	4
2	Модуль 2. Управление социальными рисками малого предприятия при вузе.	14	4	8	2
3	Модуль 3. Использование концепции сбалансированной системы показателей малыми предприятиями как метод уменьшения социальных рисков.	20	8	8	4
4	Модуль 4. Руководитель малого предприятия как источник риска.	10	4	4	2
5	Модуль 5. Методы преодоления социальных рисков в деятельности руководителя по управлению персоналом малого предприятия.	18	6	8	4
6	Модуль 6. Стресс и риск в деятельности руководителя малого предприятия.	8	2	4	2
Итоговая аттестация: защита		18	-	-	18

выпускной квалификационной работы.				
<b>Итого:</b>	<b>108</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>36</b>

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 5.1. Учебно-тематический план программы

№	Наименование модулей	Всего, час.	В том числе:		
			Лекции	Практические занятия (семинары), лабораторные работы, выездные занятия	Самостоятельная работа
<b>1</b>	<b>Модуль 1. Венчурная форма оптимизации социально-экономических рисков функционирования малых предприятий в структуре университетов.</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
1.1	Тема 1. Венчурная форма организации малых предприятий.	6	4	-	2
1.2	Тема 2. Условия возникновения социально-экономических рисков функционирования малых предприятий в структуре университетов, как формы государственно-частного партнерства.	6	4	-	2
1.3	Тема 3. Разработка венчурного проекта малого предприятия в составе университета.	8	-	8	-
<b>2</b>	<b>Модуль 2. Управление социальными рисками малого предприятия при вузе.</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
2.1	Тема 1. Методы управления рисками малого бизнеса.	3	2	-	1
2.2	Тема 2. Источники социальных рисков в деятельности малых предприятий при вузах и	1,5	1	-	0,5

	НИИ.				
2.3	Тема 3. Политика государства в отношении малых предприятий при вузах и НИИ как фактор снижения организационных рисков.	1,5	1	-	0,5
2.4	Тема 4. Диагностика организационных характеристик, выявление рисков малого предприятия, имеющих организационную основу.	4	-	4	-
2.5	Тема 5. Специфика использования результатов интеллектуальной деятельности на малом предприятии: управление правовыми рисками.	4	-	4	-
<b>3</b>	<b>Модуль 3. Использование концепции сбалансированной системы показателей малыми предприятиями как метод уменьшения социальных рисков.</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
3.1	Тема 1. Идея стратегических карт.	2	1	-	-
3.2	Тема 2. Оправданный риск в бизнесе.	2	1	-	-
3.3	Тема 3. Разработка стратегических карт.	3	2	-	-
3.4	Тема 4. Этапы внедрения сбалансированной системы показателей.	5	4	-	-
3.5	Тема 5. Учебная деловая игра «Стратегия предприятия».	4	-	4	4
3.6	Тема 6. Учебная деловая игра «Разработка стратегических карт».	4	-	4	-
<b>4</b>	<b>Модуль 4. Руководитель малого предприятия как источник риска.</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

4.1	Тема 1. Человеческий фактор как источник риска на малом предприятии.	3	2	-	1
4.2	Тема 2. Руководитель малого предприятия как источник риска.	3	2	-	1
4.3	Тема 3. Оценка готовности руководителя малого предприятия к риску.	4	-	4	-
<b>5</b>	<b>Модуль 5. Методы преодоления социальных рисков в деятельности руководителя по управлению персоналом малого предприятия.</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
5.1	Психологические аспекты работы с персоналом малых предприятий.	5	2	2	1
5.2	Формирование корпоративной культуры предприятия.	6	2	2	2
5.3	Эффективные технологии командообразования.	7	2	4	1
<b>6</b>	<b>Модуль 6. Стресс и риск в деятельности руководителя малого предприятия.</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
6.1	Тема 1. Значение стресса и риска для профессиональной деятельности руководителя малого предприятия.	4	2	-	2
6.2	Тема 2. Оценка уровня стресса и риска в деятельности руководителя малого предприятия.	4	-	4	-
<b>Итоговая аттестация: защита выпускной квалификационной работы</b>		<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>18</b>
<b>Итого:</b>		<b>108</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>36</b>



## 5.2. Учебная программа по модулям

№ п/п	Наименование модуля, разделов и тем	Содержание обучения (по темам в дидактических единицах), наименование и тематика лабораторных работ, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы, используемых образовательных технологий и рекомендуемой литературы
<b>1</b>	<b>Модуль 1. Венчурная форма оптимизации социально-экономических рисков функционирования малых предприятий в структуре университетов</b>	
1.1	Тема 1. Венчурная форма организации малых предприятий	История возникновения венчурного бизнеса; специфика венчурного финансирования; базовые понятия венчурного финансирования; венчурные стратегии; организация венчурной деятельности в Российской Федерации.
1.2	Тема 2. Условия возникновения социально-экономических рисков функционирования малых предприятий в структуре университетов, как формы государственно-частного партнерства	Понятие и признаки условий возникновения социально-экономических рисков функционирования малых предприятий в структуре университетов; классификация условий возникновения социально-экономических рисков функционирования малых предприятий университетов; российская специфика условий возникновения социально-экономических рисков малых предприятий, находящихся в структуре университетов.
1.3	Практические занятия	Разработка венчурного проекта малого предприятия в составе университета
1.4	Самостоятельная работа	Российская венчурная компания (РВК). Стратегии венчурных предприятий.
1.5	Используемые образовательные технологии	При изучении теоретического материала используются объяснительно-иллюстративная лекция и лекция с элементами дискуссии. Практические занятия проводятся в форме деловой игры.
1.6	Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы	1. Кризисная экономика современной России: тенденции и перспективы / А. Абрамова, Е. Апевалова, Е. Астафьева. М., 2010. 656 с. 2. Кузнецова И., Городникова И., Ратай Т., Гостева С., Грачева Г. Наука и инновации в условиях кризиса: статистический анализ // Вопросы статистики. 2010. № 8. С. 3-20.

		<p>3. Лушин В. Реакция на кризис и ее последствия для реального сектора российской экономики // Вопросы экономики. 2011. № 1, С. 39-50.</p> <p>4. Мау В. Экономическая политика 2010 года: в поисках инноваций // Вопросы экономики. 2011. № 2. С. 4-22.</p> <p>5. Перегудов С. Бизнес и государство в социальной сфере: конфронтация или партнерство // Мировая экономика и международная. 2009. № 7. С. 11-20.</p> <p>6. Попов Е. Институты регионального развития экономики знаний // Региональная экономика: теория и практика. 2010. № 4. С. 2-7.</p> <p>7. Сильвестров С. Государственно-частное партнерство в инновационных системах М. 2008. 310 с.</p> <p>8. Тимонина М., Венчурное предпринимательство как форма интенсификации инновационной деятельности // Общество и экономика. 2009. № 7. С. 127-135.</p> <p>9. Черемисинов Г. Государственное предпринимательство как типологический признак развития экономики России: теоретико-методологический аспект // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право. <b>Т. 7. Вып. 1. С. 31-44.</b></p> <p>10. <a href="http://mon.gov.ru/">http://mon.gov.ru/</a></p> <p>11. <a href="http://www.gks.ru/">http://www.gks.ru/</a></p> <p>12. <a href="http://www.forecast.ru/">http://www.forecast.ru/</a></p> <p>13. <a href="http://www.minregion.ru/">http://www.minregion.ru/</a></p> <p>14. <a href="http://innovation-management.ru/vidy-innovaczij/venchurnye-firmy">http://innovation-management.ru/vidy-innovaczij/venchurnye-firmy</a></p> <p>15. <a href="http://www.cfin.ru/investor/venture/e-coach.shtml">http://www.cfin.ru/investor/venture/e-coach.shtml</a></p> <p>16. <a href="http://www.rusventure.ru/">http://www.rusventure.ru/</a></p> <p>17. <a href="http://www.cecsi.ru/coach/venture_strategies.html">http://www.cecsi.ru/coach/venture_strategies.html</a></p>
2	<b>Модуль 2. Управление социальными рисками малого предприятия при вузе</b>	
2.1	Тема 1. Методы управления рисками малого бизнеса.	<p>Четыре группы методов управления рисками: уклонение от риска; сокращение риска; разделение риска; принятие риска. Необходимость и способы определения первоначальной и остаточной формы риска. Двойственный подход к управлению социальными рисками в образовании:</p>

		1) ответственность за управление социальными рисками принадлежит в целом государству (или учредителям вуза), 2) полномочия на управление социальными рисками делегируется руководству вуза в пределах их компетенции. Упреждающий и реактивный характер управления социальными рисками. Особенности управления рисками малых предприятий при вузе.
2.2	Тема 2. Источники социальных рисков в деятельности малых предприятий при вузах и НИИ	Риск, виды рисков, коммерческие и социальные риски, источники риска, факторы риска, рисковое событие, внешние риски, внутренние риски, наиболее вероятные риски, идентификация и управление рисками, потенциальные кризисы, организационные основания социальных рисков: дефекты структуры управления, недостатки управления информацией, <b>недостатки</b> управления отдельными процессами, проектами, неоптимальная организационная структура предприятия, <b>неподходящий</b> тип корпоративной культуры, персональные основания социальных рисков: квалификация и профессионализм персонала, личностные качества сотрудников, стиль взаимоотношений между сотрудниками, социодинамические характеристики персонала, авторское право на результаты интеллектуальной деятельности.
2.3	Тема 3. Политика государства в отношении малых предприятий при вузах и НИИ как фактор снижения организационных рисков.	ФЗ-217, развитие малого и среднего бизнеса в инновационной сфере, инвестиционная политика РФ, результаты интеллектуальной деятельности, малые инновационные предприятия, организации, выполняющие исследования и разработки, по секторам деятельности: правительственный сектор, предпринимательский сектор, сектор высшего профессионального образования, сектор частных некоммерческих организаций, государственные научные центры (ГНЦ), федеральные научно-производственные центры, национальные исследовательские центры (НИЦ РФ), наукограды, инновационные центры, «Сколково».
2.4	Практические занятия	1. Диагностика организационных характеристик, выявление рисков малого предприятия, имеющих организационную основу 2. Специфика использования результатов

		интеллектуальной деятельности на малом предприятии: управление правовыми рисками
2.5	Самостоятельная работа	Поддержка государством малого предпринимательства: экономико-правовые методы и ресурсы. Субъектно-объектная характеристика управления рисками. Информационное обеспечение управления рисками. Организационные возможности вуза для снижения рисковости своих малых предприятий.
2.6	Используемые образовательные технологии	В процессе изучения каждой темы используются различные активные формы обучения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• мультимедийные презентации;</li> <li>• дискуссии;</li> <li>• деловые игры;</li> <li>• круглые столы;</li> <li>• проблемное изложение;</li> <li>• просмотр и обсуждение научных и практических кейсов по тематике модуля</li> </ul>
2.7	Перечень рекомендуемых учебных изданий, интернет-ресурсов, дополнительной литературы	1. Бердашкевич А.П., Клепиков С.А. О государственной поддержке университетов. // Университетское управление: практика и анализ. № 5. 2010. С. 6-14. 2. Гринь А.М., Мироненков К.Н., Межов И.С. Интегрированная система «университет – предприятие»: путь к реализации инновационных стратегий. // Университетское управление: практика и анализ. № 1. 2011. С. 71-79. 3. Губарьков С. Управление потенциалом научно-педагогических кадров в университетском комплексе. // Проблемы теории и практики управления. № 3. 2011. С. 37-43. 4. Губарьков С., Сазонов В. Инновационное развитие высшей школы России: региональный аспект. // Проблемы теории и практики управления. № 7. 2011. С. 21-28. 5. Гуськова Н., Краковская И. Реализация инновационной стратегии вуза: программа инвестиций в человеческий капитал. // Проблемы теории и практики управления. № 12. 2010. С. 55-62. 6. Иннополис // Журнал об инновациях СГУ. № 1, Лето 2011.

		<p>7. Леонова Т. Инновационный центр «Сколково»: механизм функционирования. //Проблемы теории и практики управления. № 3. 2011. С. 110-119.</p> <p>8. Шендерова С.В. Структура доходов ведущих мировых и российских университетов: сравнительный анализа по открытым источникам. // Университетское управление: практика и анализ. № 1. 2011. С. 12-19.</p> <p>9. <a href="http://www.businesslearning.ru/">http://www.businesslearning.ru/</a></p> <p>10. <a href="http://www.hse.ru/org/hse/aup/innovat/23926779/">http://www.hse.ru/org/hse/aup/innovat/23926779/</a></p> <p>11. <a href="http://www.dist-cons.ru/">http://www.dist-cons.ru/</a></p>
<b>3</b>	<b>Модуль 3. Использование концепции сбалансированной системы показателей малыми предприятиями как метод уменьшения социальных рисков</b>	
3.1	Тема 1. Идея стратегических карт	Сбалансированная система показателей. Четыре основные проекции сбалансированной системы показателей. Система измерения эффективности деятельности всего предприятия. Использование нефинансовых показателей для описания деятельности предприятия. Состав стратегической карты. Итоговый рейтинг (Score) по взвешенным показателям каждой из проекций. Стадии типового проекта внедрения сбалансированной системы показателей.
3.2	Тема 2. Оправданный риск в бизнесе	Необходимость аккумулировать капитал, необходимый для долгосрочного развития предприятия. Недостаточность ориентации на потребителя, децентрализованной ответственности, гибкого производства, быстрого оборота средств. Предпосылки долговременного и устойчивого успеха. Интеллектуальный капитал, который должен быть сформирован внутри предприятия. Концепция базисной компетенции. Стимуляция инвестирования средств предприятия в формирование интеллектуального капитала.
3.3	Тема 3. Разработка стратегических карт	Стратегические карты как эффективный способ документирования и контроля, обеспечивающий наиболее быстрое достижение поставленных целей и реализацию миссии предприятия. Разработка стратегии. Системы управленческого контроля. Роль информационных технологий в совершенствовании систем управленческого контроля. Обучающаяся организация. Миссия предприятия, ключевые аспекты деятельности,

		стратегические цели, ключевые факторы успеха, стратегические показатели, план действий.
3.4	Тема 4. Этапы внедрения сбалансированной системы показателей	Логика внедрения сбалансированной системы показателей. Определение характерных особенностей и путей развития отрасли, роли предприятия в ней. Разработка и подтверждение миссии предприятия. Определение ключевых аспектов деятельности предприятия. Детализация миссии предприятия для ключевых аспектов деятельности и определение стратегических целей (Финансовая деятельность, отношения с потребителями, организация бизнес-процессов предприятия, обучение и развитие). Определение ключевых факторов успеха. Разработка системы показателей, выявление причинно-следственных связей, согласование краткосрочных и среднесрочных целей. Разработка корпоративной стратегической карты. Разработка формата и системы показателей для стратегических карт отдельных подразделений. Определение конкретных целей. Разработка плана мероприятий. Внедрение ССП.
3.5	Практические занятия	1. Учебная деловая игра «Стратегия предприятия». 2. Учебная деловая игра «Разработка стратегических карт».
3.6	Самостоятельная работа	Задание: подготовить данные для разработки одной из эталонных стратегий развития предприятия на следующий год.
3.7	Используемые образовательные технологии	Лекции, дискуссии, позволяющие освоить теоретические и практические основы технологии разработки сбалансированной системы показателей малыми предприятиями как метод уменьшения социальных рисков. Учебные деловые игры, направленные на совершенствование умений, навыков и компетенций по разработке формата сбалансированной системы показателей малыми предприятиями как метод уменьшения социальных рисков. Выработка у действующих или будущих руководителей некоторых практических навыков анализа деятельности фирмы, определения перспективы, умения отличать стратегические цели и задачи от елей и

		<p>задач тактического и оперативного управления. Выработка и совершенствование умений, навыков и компетенций по разработке формата сбалансированной системы показателей малыми предприятиями как метод уменьшения социальных рисков.</p>
3.8	<p>Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Беккер В. Управление технологическими процессами как подсистема управления качеством продукции // Проблемы теории и практики управления. 2010. № 10. С. 78-84.</li> <li>2. Важенина И.С. Имидж и репутация организации: экономическое содержание, формирование и оценка // Маркетинг в России и за рубежом. 2010. № 2.</li> <li>3. Гитман М.Б., Петров В.Ю., Столбов В.Ю., Пахомов С.И. оценка качества подготовки научных кадров к инновационной деятельности на основе процессного подхода // Университетское управление: практика и анализ. 2011. № 2(72). С 55-63.</li> <li>4. Гонов А. Организация управления на промышленных предприятиях: современные тенденции // Проблемы теории и практики управления. 2010. № 9. С. 118-126.</li> <li>5. Гусева И., Подмарева М. Управление финансами предприятия: многоуровневый и маркетинговый подходы // Проблемы теории и практики управления. 2011. № 7. С. 29-35.</li> <li>6. Девнина А.Ю. Взаимодействие исследовательский университетов США с индустрией и бизнесом // Университетское управление: практика и анализ. 2010. № 4(68). С 60-61.</li> <li>7. Логинова Н. Универсальная теория управления рынком: интеграция методологии синергетики и системности // Проблемы теории и практики управления. 2011. № 5. С. 29-34.</li> <li>8. Малышев С.А. Методика многоуровневого прогнозирования социально-экономических систем // Финансы и кредит. 2006. № 36.</li> <li>9. Мальцева А. Система сбалансированных показателей оценки для технопарка: микроэкономический аспект // Проблемы теории и практики управления. 2010. № 12. С. 97-104.</li> </ol>

		<p>10. Рыжакина Т. Стоимость управления предприятием на основе сбалансированной системы показателей // Проблемы теории и практики управления. 2011. № 3. С. 90-94.</p> <p>11. Салимова Т. Самооценка как инструмент менеджмента // Проблемы теории и практики управления. 2011. № 4. С. 94-101.</p> <p>12. Силаков А. Средние промышленные предприятия: процессный подход к управлению // Проблемы теории и практики управления. 2011. № 2. С. 80-86.</p> <p>13. Хлыстова О., Неяскина Е. Стратегическое управление в условиях неопределенности и временного преимущества: основные модели // Проблемы теории и практики управления. 2011. № 5. С. 17-28.</p>
<b>4</b>	<b>Модуль 4 . Руководитель малого предприятия как источник риска</b>	
4.1	Тема 1. Человеческий фактор как источник риска на малом предприятии	Риски в малом предприятии. Человеческий фактор как источник риска на малом предприятии. Предпринимательский риск. Риски на малом предприятии. Индивидуальный риск на малом предприятии. Источники рисков.
4.2	Тема 2. Руководитель малого предприятия как источник риска	Психологические особенности риска руководителя малого предприятия. Личные предпочтения в деятельности руководителя малого предприятия. Склонность и готовность к риску.
4.3	Практические занятия	Оценка готовности руководителя малого предприятия к риску: 1. Отношение к риску. 2. Оценка склонности к риску. 3. Оценка силы мотивации к достижению успеха и избеганию неудачи. 4. Степени готовности к риску. 5. Самооценка уверены вы в себе.
4.4	Самостоятельная работа	1. Классификация производственных рисков. 2. Методы оптимизации рисков на предприятии. 3. Профессиональные качества руководителя малого предприятия. 4. Социально-психологические характеристики руководителя малого предприятия.
4.5	Используемые образовательные технологии	1. Информационно-коммуникативная. 2. Проектная. 3. Технология сотрудничества.



4.6	Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Брычкин А. Как управлять рисками / Финансовый директор. №9. 2008. С. 27 -28.</li> <li>2. В.Веретнов Риски и инструменты управления страховым бизнесом в условиях ослабленной экономики // <a href="http://www.kpilib.ru/about.html">http://www.kpilib.ru/about.html</a></li> <li>3. Громаковский Ю.А. Психологический подход к анализу рисков в системе повышения квалификации. // Наука и образование в обществе риска. Сб. науч.ст. – Саратов, 2009. – С. 129 – 135.</li> <li>4. Екатеринославский Ю. Психологические и человеческие факторы в риск-менеджменте // <a href="http://www.bwd-lab.ru/art/27-risk-menedzhment">http://www.bwd-lab.ru/art/27-risk-menedzhment</a> - 2008.</li> <li>5. К вопросу о стандартизации процессов управления рисками и внутреннего контроля // Управление в кредитной организации. 2007. № 1. С. 18-19.</li> <li>6. Необходимость развития системы управления рисками продиктована экономическими реалиями // <a href="http://www.kpilib.ru/about.html">http://www.kpilib.ru/about.html</a>.</li> <li>7. Никифоров А.В., Завражных Н.А. Как управлять стратегическими рисками? // Финансовый менеджмент. №3. 2007. С. 34 – 36.</li> <li>8. Старинская А. Ставка на карту рисков // <a href="http://www.iteam.ru/publications/project/section_40/article_3578/">http://www.iteam.ru/publications/project/section_40/article_3578/</a>.</li> <li>9. Стивен Брег Управление риском // <a href="http://gaap.ru/articles/77180/">http://gaap.ru/articles/77180/</a> - 2010.</li> <li>10. Татьяна Терехова: Оценка персонала и управление рисками – где связь? // Сообщество риск-менеджеров // <a href="http://www.e-executive.ru/community/">http://www.e-executive.ru/community/</a></li> <li>11. Управление рисками инвестиционного проекта.<a href="http://orange-finance.ru/stati/77-upravlenie-riskami-investitsionnogo-proekta">http://orange-finance.ru/stati/77-upravlenie-riskami-investitsionnogo-proekta</a>.</li> </ol>
5	<b>Модуль 5. Методы преодоления социальных рисков в деятельности руководителя по управлению персоналом малого предприятия</b>	
5.1	Тема 1. Психологические аспекты работы с персоналом малых предприятий	Подбор и отбор кандидатов. Схема анализа данных наблюдений при отборе. Психодиагностика при подборе персонала. Психологические методы подбора персонала. Невербальные, экстралингвистические, вербальные особенности кандидатов на

		<p>должность. Физиогномическая маска, облик, манеры держаться, язык жестов, мимика, пантомимика и т.п. Темп, тембр, интонация, паузы и т.п. Особенности речевой динамики при отборе. Психологическая типология личности. Типология К. Леонгарда. Характеристика типов. Гипертимный тип. Циклоидный тип. Истероидный тип. Шизоидный тип. Эпилептоидный тип. Астенические типы. Соционическая типология. Типологии «больных организаций» по М. К. де Врие и Д. Миллер, зависящие от психологических особенностей высшего руководства. Параноидные организации. Принудительные организации. Драматические организации. Депрессивные организации. Шизоидные организации. Психологические особенности успешных руководителей. Понятие и стадии адаптации работника в организации. Предварительная стадия. Стадия «столкновения». Стадия «метаморфозы». Исследование межличностных предпочтений и удовлетворенности трудом в коллективе малого предприятия. Психологический климат организации. Формирование доверия в группе и энергии единства на предприятии. Управление персоналом как метод интеграции интересов компании и работников. Понятия мотива поведения (деятельности) и мотивации. Потребности, интересы, ценности как мотивы поведения. Мотивация как механизм вхождения и адаптации работника к организационной культуре. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом. Приемы обогащения индивидуального труда. Основные стратегии управления персоналом.</p>
5.2	Тема 2. Формирование корпоративной культуры предприятия.	<p>Предмет, методы, понятия и сущность организационной культуры. Уровни организационной культуры. Символический уровень. Видимые внешние факты: применяемая технология и архитектура, использование пространства и времени, наблюдаемое поведение, язык, лозунги и т.п., Второй, подповерхностный уровень. Ценности и верования, разделяемые</p>

		<p>         членами организации, в соответствии с тем, насколько эти ценности отражаются в символах и языке. Третий, глубинный уровень. Базовые предположения, скрытые и принимаемые на веру, направляющие поведение людей, помогающие им воспринять атрибуты, характеризующие организационную культуру. Характеристика организационной культуры с точки зрения субъективности и объективности. Типы организационных культур по Т.О. Саломанидиной : культура личности, центристская, формализованная, инновационная. Типы организационных культур по Ч.Ханди. Основные элементы организационной культуры: поведенческие стереотипы, групповые нормы, провозглашаемые ценности, философия организации, правила игры: правила поведения при работе в организации, организационный климат, существующий практический опыт. Модели влияния культуры на эффективность деятельности организации. Модель Сате. Семь процессов, посредством которых культура влияет на организационную деятельность: кооперация между индивидами и частями организации, принятие решений, контроль, коммуникации, лояльность организации, восприятие организационной среды, оправдание своего поведения. Модель Питерса-Уотермана, связывающая организационную культуру с успехами в деятельности, которые зависят от ценностей: веры в действия, связи с потребителем, поощрения автономии и предприимчивости, простой структуры и немногочисленного штата управления, одновременного сочетания гибкости и жесткости в организации. Содержание организационной культуры. Миссия, цели и стратегия организации - системообразующие аспекты организационной культуры. Методы изучения организационной культуры: интервью и анкетирование, косвенные методы, изучение устного фольклора, изучение документов, изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний и ритуалов, изучение сложившейся практики управления.       </p>
--	--	--

		<p>Характеристика каждого из методов. Формирование и поддержание организационной культуры. Основатели фирм и их влияние на формирование орг. культуры. Диагностика организационной культуры. Изменения организационной культуры. Типы изменений. Обновления (пересмотр) должностных инструкций, служащих с точки зрения подчинённости и контактов. Введение новой техники и технологии. Изменение в организационной структуре. Увольнение рабочих. Расширение обязанностей. Новая система оплаты труда. Переход на другой режим работы и т.д. Связь между изменениями организационного поведения и культуры. Типы сочетанных изменений. Изменение культуры без изменения поведения. Изменения поведения без изменений в культуре. Изменения происходят в области поведения и в области культуры. Никаких изменений. Статус-кво. Факторы, влияющие на возможные изменения. Организационный кризис. Пути и причины кризиса. Смена руководства. Стадии жизненного цикла организации. Работники не удовлетворены общим состоянием дел в организации. Образ основателя (учредителя) организации и его репутация под сомнением. Предыдущий успех организации не отвечает современным условиям. Стадия упадка в организации и ее влияние на изменение организационной культуры. Возраст организации. Размер организации. Уровень культуры. Наличие субкультур. Стратегия управления культурой в организации. Анализ культуры. Аудит культуры для оценки ее текущего состояния, сравнение с предполагаемой (желаемой) культурой. Разработка специальных предложений и мер. Величина и длительность в протекании изменений.</p>
5.3	<p>Тема 3. Эффективные технологии командообразования</p>	<p>Показатели работы команды, оплата труда и продуктивность. Принятие решений и конфликты в команде. Технология формирования команды. Процессы командообразования. Функциональный, или механистический подход к использованию человеческого фактора. Права, обязанности,</p>

		<p>ответственность, исполнительские и управленческие функции. Узкая специализация задач и регламентация деятельности. Команда как феномен групповой самоорганизации. Моделирование организационного поведения. Законы социальной психологии, групповой динамики и психологии личности. Эффективное групповое участие, творческий процесс. Единая система ценностей, вдохновляющие цели, выдающиеся результаты, необходимые условия и средства достижения. Командный дух в коллективе, благоприятный социально-психологический климат, творческая атмосфера, взаимопонимание, доверие, согласие и взаимопомощь. Отождествление членами команды личных и групповых целей и интересов и чувство взаимной ответственности за действия каждого. Групповая компенсация индивидуальных неспособностей. Конгруэнтность структур коллектива.</p>
5.4	Практические занятия	<p>1. Практикум: методы диагностики организационной культуры, анкета по изучению мотивации персонала. 2. Психогимнастические упражнения тренинга командообразования.</p>
5.5	Самостоятельная работа	<p>Методы диагностики типологий личности, используемые при отборе персонала; Управление эмоциями в деловых коммуникациях с персоналом; Управление конфликтами в организации; Содержательные и процессуальные теории мотивации. Мотивирование и стимулирование при управлении персоналом.</p>
5.6	Используемые образовательные технологии	<p>Лекции, дискуссии, позволяющие освоить теоретические основы управления персоналом. Тренинги, включающие упражнения на освоение навыков командообразования, формирования организационной культуры, эффективных деловых коммуникаций. Рефлексивные: осмысление своего поведения и поведения партнеров по коммуникациям.</p>
5.7	Перечень рекомендуемых учебных изданий,	<p>1. Исаев, В.В. Организация работы команды проекта./ В.В. Исаев - СПб.: Бизнес-пресса. - 2006. - 360 с.</p>

	Интернет-ресурсов, дополнительной литературы	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Красностанова, М.В. Формирование команды в хайтек-бизнесе./М.В. Красностанова - М.: Издательство «Вершина», 2008. - 184 с.</li> <li>3. Крымчанинова, М. Этапы и технологии командного строительства/М. Крымчанинова //Корпоративная культура. - 2006. №4. - с. 4-5</li> <li>4. Лапыгин, Ю.Н. Построение управленческой команды./Ю.Н. Лапыгин - Владимир: ВлГУ, ВГПУ, 2006. - 300 с.</li> <li>5. Фёдорова, Н.В. Управление персоналом организации : учеб. пособие / Н. В. Фёдорова, О. Ю. Минченкова ; Моск. гуманитар. ин-т. - 4-е изд., доп. и перераб. - М. : КноРус, 2010. – 511с.</li> <li>6. Стороженко, З.С. Мастерство делового общения: путь к успеху : учеб.-метод. практикум / З. С. Стороженко ; редсовет: О. О. Борисова [и др.]. - М. : Литера, 2009. – 126с.</li> <li>7. <a href="http://www.all-advertising.com/russia">www.all-advertising.com/russia</a></li> <li>8. <a href="http://www.advertology.ru">www.advertology.ru</a></li> <li>9. <a href="http://www.mediarevolution.ru/advertiser/markets">www.mediarevolution.ru/advertiser/markets</a></li> <li>10. <a href="http://www.media-planning.ru/ru/advertising/theory_and_practice">www.media-planning.ru/ru/advertising/theory_and_practice</a></li> <li>11. <a href="http://www.ptpu.ru">www.ptpu.ru</a></li> </ol>
<b>6</b>	<b>Модуль 6. Стресс и риск в деятельности руководителя малого предприятия</b>	
6.1	Тема 1. Значение стресса и риска для профессиональной деятельности руководителя малого предприятия	Содержание стресса и риска в профессиональной деятельности руководителя. Значение стресса и риска в деятельности руководителя. Стресс как причина риска. Виды профессионального стресса. Факторы стресса в деятельности руководителя. Признаки, проявляющиеся у руководителя в стрессовом состоянии. Риск как следствие реакции руководителя на стресс.
6.2	Практические занятия.	<p>Оценка уровня стресса и риска в деятельности руководителя малого предприятия.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Ваш уровень тревожности»</li> <li>2. «Подвержены ли вы стрессу?», «Самооценка стрессоустойчивости»</li> <li>3. «Насколько сильно вы реагируете на стресс?»</li> <li>4. «Оценки профессионального стресса», «Оценка организационного стресса»</li> <li>5. «Диагностика степени готовности к риску»</li> </ol>
6.3	Самостоятельная работа	1. Влияние стресса и риска на эффективность профессиональную деятельность руководителя.

		<p>2. Соотношение эмоций и стресса.</p> <p>3. Психофизиологические механизмы стресса.</p>
6.4	Используемые образовательные технологии	<p>1. Информационно-коммуникативная.</p> <p>2. Проектная.</p> <p>3. Технология сотрудничества.</p>
6.5	Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы	<p>1. Белова Стресс-менеджмент // Кадровик. Кадровый менеджмент. № 2. 2009.</p> <p>2. Бурцева Г. , Стресс руководителя: управляешь им - управляешь жизнью. 2009 // <a href="http://komp72.ru/articles/7/1064">http://komp72.ru/articles/7/1064</a>.</p> <p>3. Дементий Л.И. Управление и преодоление стресса в управленческой деятельности современной организации // Экономические науки. - 2010. - Т. 71. № 10. С. 98-102.</p> <p>4. Дементий Л.И. Управление и преодоление стресса в управленческой деятельности современной организации // Экономические науки. 2010. Т. 71. № 10. С. 98-102.</p> <p>5. Киселева А. Управление стрессами и развитие работоспособности персонала - залог успеха деятельности организации // Управление персоналом. №6. 2009 // <a href="http://www.top-personal.ru/">http://www.top-personal.ru/</a></p> <p>6. Кобозев И. Ю. Оценка профессионального стресса и его влияния на механизмы психологической защиты руководителей. // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. Вып. 4. 2011. С. 137 – 139.</p> <p>7. Малыхин М. Цена стресса // Дайджест №5 Ведомости, 2011, <a href="http://www.rpa-consult.ru/digest/2011/5-article8.shtml">http://www.rpa-consult.ru/digest/2011/5-article8.shtml</a></p> <p>8. Пушкина Н. Как управленцу быть со стрессом? - 2008 // <a href="http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-20270/">http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-20270/</a></p> <p>9. Рыбаков М.Ю. Пусть стресс работает на вас // <a href="http://www.mrybakov.ru">http://www.mrybakov.ru</a></p> <p>10. Стивен Брег Управление риском // <a href="http://gaap.ru/articles/77180/">http://gaap.ru/articles/77180/</a> - 2010</p>

## 6. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Наименование модулей	Основные показатели оценки	Формы и методы контроля и оценки
Модуль 1. Венчурная форма оптимизации	Написание проекта	Защита проекта

социально-экономических рисков функционирования малых предприятий в структуре университетов		
Модуль 2. Управление социальными рисками малого предприятия при вузе	Разработка программы управления рисками малого предприятия, находящегося в структуре университета	Защита программы
Модуль 3. Использование концепции сбалансированной системы показателей малыми предприятиями как метод уменьшения социальных рисков	Оформленный и утвержденный стратегический план усиления позиций фирмы на рынке. Разделы стратегического плана развития продукта фирмы по подразделениям. Разработка стратегических карт по упрощенной схеме. Разработка формата и системы показателей для стратегических карт отдельных подразделений.	Комиссия оценивает доклады по проектам бизнес-плана. Каждому из слушателей отводится 7–10 мин для краткого сообщения о структуре и предназначении фирмы, главных направлениях ее стратегии, об организации управления производством и персоналом, а также для ответов на вопросы. При оценке работы слушателей комиссия руководствуется типовой методикой разработки бизнес-плана. Обсуждение разработанных показателей достижения стратегического успеха и стратегических карт.
Модуль 4 . Руководитель малого предприятия как источник риска.	Последовательное, логичное освоения представленного материала.	Текущий контроль: опросы, активность на занятиях. Итоговый контроль: тестирование.
Модуль 5. Методы преодоления социальных рисков в деятельности руководителя по управлению персоналом малого предприятия.	Умение применять освоенные технологии в практических деловых ситуациях, рассматриваемых на занятиях.	Дискуссионное обсуждение результатов тренинга



<p>Модуль 6 . Стресс и риск в деятельности руководителя малого предприятия.</p>	<p>Структурирование содержания и последовательное оценивание качества его освоения.</p>	<p>Текущий контроль: опросы, активность на занятиях.</p>
<p>Итоговая аттестация</p>	<p>Сформированность заявленных компетенций, умений и знаний</p>	<p>Подготовка и защита выпускной квалификационной работы</p>