

## ТЕМЫ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Вопросы в каждой теме приведены в качестве ориентиров и могут быть уточнены по решению команд

### 7. Реализация студенческого потенциала в инновационных проектах

- Мотивация студентов, магистров и аспирантов к участию в консалтинговых проектах
- Студенческая наука для бизнеса – миф или реальность?
- Типы работ, посильных для выполнения, и оценка их качества
- Без права на ошибку – что делать, если студенты провалили задание?
- Что получит бизнес от вовлечения студентов

### 8. Среда творчества и самореализации

- Инновационный процесс – основа роста профессионализма кадров
- Условия самореализации для рядового специалиста, линейного менеджера, топ-менеджера
- Интеграция творчества в корпоративную культуру организации
- Самореализация и цели компании – баланс интересов

### 9. Управление знаниями в организации

- Технологии накопления, сохранности и распространения опыта и знаний
- Бенчмаркинг и управление знаниями
- Корпоративные структуры, ответственные за управление знаниями
- Управление знаниями как фактор обеспечения преемственности кадров
- С чего начинать формирование системы управления знаниями

### 10. Кадровое агентство: социальный заказ университету (для корпоративных команд)

- Факторы конкурентоспособности кадрового агентства
- Как обеспечить реальные запросы бизнеса
- Технология «предпродажной» подготовки кадров для бизнеса

### 11. Кадровое агентство: решение кадровой проблемы бизнеса «под ключ» (для университетских команд)

- Факторы конкурентоспособности кадрового агентства
- Как выявить реальные запросы бизнеса
- Технология «предпродажной» подготовки кадров для бизнеса

### 12. Информационная стратегия - фактор уверенной конкурентоспособности и лидерства

- Информация для действий на опережение
- Информационная инфраструктура (IT системы и программные продукты)
- Как угнаться за информацией, правильно ее обработать и быть впереди конкурентов?
- Клиентоориентированность: взаимодействие НИОКР новых продуктов и технологий с информационными службами
- Информационная преемственность специалистов, подразделений
- Эффективность информационной стратегии

### 13. Формирование бренда

- Бренд как фактор притягательности клиентов и работников
- Критерии оценки бренда
- Как избежать «звездной болезни»
- Нужен ли PR для формирования бренда и в каких количествах
- Ресурсы для поддержания бренда
- Сайт организации – ее виртуальное лицо

## ТЕМЫ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Вопросы в каждой теме приведены в качестве ориентиров и могут быть уточнены по решению команд

### 14. Корпоративный университет (научно-образовательный центр) – инструмент развития бизнеса

- Условия, при которых научно-образовательный центр или корпоративный университет может состояться и успешно служить компании
- В чем партнеры, а в чем конкуренты УрФУ и корпоративные университеты
- Различия приоритетов, ключевых идей и технологий УрФУ и корпоративного университета
- Место корпоративного университета в системе управления бизнесом
- Кадры корпоративного университета
- Критерии оценки работы корпоративного университета

### 15. Маркетинг в университете: исследуем и воплощаем ценностные приоритеты молодежи

- Объекты и темы исследований
- Организация исследований в разной молодежной аудитории
- Использование результатов менеджментом

### 16. Механизм быстрой адаптации к изменениям

- Слагаемые механизма быстрой адаптации
- Непрерывное обучение как индивидуальный инструмент адаптации
- Способы обеспечения гибкости организационных структур
- Роль и ключевые элементы развитой инновационной инфраструктуры
- Стратегическое управление – компас, указывающий содержание адаптации
- Требования к университетскому образованию, обеспечивающему гибкость и адаптацию

### 17. Распределенное лидерство – путь к новому менеджменту

- От иерархических структур к самоорганизующимся командам
- Изменение роли лидерства в условиях неопределенности
- Организация, построенная на принципах распределенного лидерства
- Как управлять организацией в условиях распределенного лидерства
- Лидирование в организациях с распределенным лидерством

### 18. Непрерывное обучение в компании мечты

- Может ли сегодня компания стать мечтой без классно организованного непрерывного обучения?
- Концептуальная основа непрерывного обучения в компании
- Организационная система непрерывной подготовки кадров
- Роль партнерства бизнеса и университета в непрерывном развитии персонала
- Педагогические кадры непрерывного обучения

### 19. Магистратура, в которой хотелось бы учиться

- Критерии выбора магистерских программ
- Требования к новым знаниям и компетенциям
- Методы и технологии обучения в магистратуре
- Реализация индивидуального подхода обучения
- Потребность и пропорции дистанционных технологий



Уральский  
федеральный  
университет

имени первого Президента  
России Б.Н.Ельцина

Научно-  
образовательный  
центр «ИНЖЭК»

## ПРОГРАММА

## Интеллектуальной Деловой Игры

Университет (компания) мечты.  
Видение, вдохновляющее  
к высоким результатам



Руководители игры:  
проф. Л. Гительман,  
проф. М. Ходоровский  
(генеральный директор  
группы «Синара»)

Зам. руководителей игры:  
проф. А. Семериков  
(директор ОАО «ЕЭСК»),  
М. Кожевников

5–7 декабря 2012 г.

Установка на игру 4 декабря в 17.00

в актовом зале ОАО «Екатеринбургская электросетевая компания»  
(г. Екатеринбург, ул. Б. Ельцина, 1)

Регламент работы с указанием дальнейших мест проведения  
будет размещен на сайте [www.ноцинжэк.рф](http://www.ноцинжэк.рф) в разделе «Новости»  
позднее, ориентировочно 2–3 декабря 2012 года

# ПРОГРАММА

## Интеллектуальной Деловой Игры

5–7 декабря 2012 г.

### Общий замысел

Замысел данной игры заключается в вовлечении преподавателей, аспирантов, магистров, студентов университета и молодых специалистов предприятий в активную совместную творческую деятельность по генерации идей, разработке концепций и новых подходов к выработке видения будущего университета (или своей компании), необходимого для системных инновационных изменений и создания атмосферы заинтересованности в своем профессиональном росте. При этом обеспечивается развитие творческих способностей и деловых качеств, обогащение представлений о дальнейшем повышении компетенций.

### Задачи

1. Создание привлекательного для молодежи образа университета или своей компании.
2. Определение ценностей, объединяющих интересы и мотивирующих к долговременной работе и профессиональному росту.
3. Выработка новых идей повышения качества работы и активизации инновационной деятельности.
4. Поиск способов партнерского взаимодействия университета и бизнеса.
5. Демонстрация руководителям университета и топ-менеджерам бизнеса потенциала перспективных студентов и молодых специалистов.

### Организация игры

Игра представляет собой командное соревнование по наиболее успешной разработке проектов развития университета и бизнеса, соответствующего требованиям высокотехнологичной экономики.

#### Команды формируются из числа:

- преподавателей, аспирантов, магистров и перспективных студентов УрФУ;
- молодых специалистов промышленных предприятий.

Каждая команда состоит из 7-10 человек.

#### Главная задача команды состоит в разработке проекта по выбранной теме и его презентации всем участникам игры и жюри.

Деловая игра проходит в течение 3-х дней с интенсивным погружением (с 8.00 до 22.00) в решение поставленных задач.

Деловая игра предполагает создание дискуссионных арен, на которые приглашаются по 2-3 команды, разрабатывающие проекты по различной тематике. Длительность работы дискуссионной арены 1 час.

За это время дискуссия должна пройти два этапа: критического анализа и конструктивного диалога.

В ходе межкомандных обсуждений проектов происходит обмен идеями, знаниями, аргументами, в результате чего обогащаются подходы к разработке выбранных тем в каждой команде, корректируются и развиваются свои проекты.

На заключительном этапе игры проводится пленарное заседание участников, на котором команды представляют конечные результаты своей работы.

Обсуждение результатов игры проводится в свободной форме, но в рамках жесткого регламента: каждая команда имеет не более 12 минут для доклада и не более 15 минут для ответов на вопросы и обсуждение.

Завершается игра общей дискуссией и определением ключевых идей, мероприятий и необходимых ресурсов для решения поставленных проблем.

#### Итоги игры подводит жюри по 15-балльной шкале:

- содержательная проработка проекта, новизна и оригинальность решений — до 10 баллов;
- эффективная презентация проекта — до 5 баллов.

### Общая схема организации ИДИ



### 1. Университет мечты – траектория развития, обеспечивающая прорыв и лидерство

- Основные характеристики инновационного лидера
- Формируем нужные компетенции
- Нестандартные решения с кадрами
- Среда, создающая платформу для прорыва
- Без партнерства с бизнесом лидером не стать: с кем и как сотрудничать

### 2. Компания мечты – инновационный лидер

- Основные характеристики лидера, способного к прорыву
- Формируем нужные компетенции
- Нестандартные решения с кадрами
- Среда, создающая платформу для прорыва
- Без университета лидером не стать: с кем и как сотрудничать

### 3. Битва за таланты и кадровое превосходство

- Драйверы активизации спроса на таланты
- Как привлечь и удержать таланты
- Среда и методы управления, выращивающие таланты
- Каким образом университет может участвовать в битве за таланты
- Твой личный проект «Стану талантливее»

### 4. Инновационная арена организации

- Формат и элементы инновационной арены
- Культурная среда, способствующая развитию сотрудников
- Процессы и процедуры, повышающие творческую активность
- Способы наращивания интеллектуального ресурса
- Показатели эффективности инновационной арены
- Роль топ-менеджера в функционировании инновационной арены

### 5. Перспектива профессионального роста – главная ценность для молодежи в компании мечты

- Корпоративная среда, способствующая профессиональному росту молодых специалистов
- Молодежная политика в кадровой стратегии бизнеса
- Механизм управления профессиональным развитием молодежи
- Мониторинг процесса профессионализации молодых кадров

### 6. Международная виртуальная лаборатория – новая форма вовлечения и активизации инновационной деятельности

- Создание пула экспертов. Зачем виртуальная лаборатория нужна экспертам
- Современные информационные технологии – рабочая база виртуальной лаборатории
- Механизмы отбора перспективных проектов
- Рыночный потенциал виртуальной лаборатории
- Продвижение виртуальной лаборатории и ее интеллектуальных продуктов