

АННОТАЦИЯ

дисциплины **Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом**

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом

Заочная форма обучения

Объем трудоемкости: 3 зачетные единицы (108 часов, из них – 6,3 часа контактной работы: лекционных 2 ч., практических 4 ч., ИКР – 0,3 часа; контроль 8,7 ч.; самостоятельной работы 93 ч.).

Цель освоения дисциплины.

Цель учебной дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»: углубленное изучение современного развития кадровой работы в России: особенностей инновационного менеджмента в управлении персоналом; сущности, содержания и классификации кадровых новаций; процесса их разработки и внедрения; вопросов связанных с определением эффективности кадровых новаций. В результате освоения данной дисциплины студент приобретает знания, умения и навыки, обеспечивающие достижение следующих задач.

Задачи дисциплины.

Основные задачи учебной дисциплины: знакомство с важнейшими этапами развития знания об инновациях; представление о методологических принципах изучения инновационного менеджмента в управлении персоналом; понимание сущности и содержания инновационного менеджмента в управлении персоналом; понимание и использованию инновационного менеджмента в управлении персоналом; знание особенностей инновационного менеджмента в управлении персоналом.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» относится к дисциплинам вариативной части учебного плана.

Основными формами изучения дисциплины являются лекции, практические занятия, проводимые в активной и интерактивной формах, самостоятельная работа.

Итоговой формой контроля работы студентов в рамках данного учебного курса является экзамен.

При реализации программы применяется электронное обучение и дистанционные образовательные технологии для поддержки самостоятельной работы обучающихся путем предоставления доступа к электронным программно-методическим комплексам дисциплин.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ООП. Входные знания, умения и навыки, необходимые для изучения данной дисциплины, формируются в процессе изучения дисциплин: экономика организации, статистика, социология управления. Данную учебную дисциплину дополняет освоение дисциплин управление персоналом, оплата труда персонала, развитие креативности в управлении.

Требования к результатам освоения дисциплины

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общепрофессиональных, общекультурных и профессиональных компетенций: ОК- 3, ОПК - 5, ПК- 2, ПК-16, ПК-30, ПК – 35, ПК - 37.

Коды компетенций	Название компетенции	Краткое содержание/ определение и структура компетенции (знать, уметь, владеть). Характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
ОК-3	способностью использовать основы	Знать: основы построения, расчета и анализа современной

	<p>экономических знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на макро- и микроуровне;</p> <ul style="list-style-type: none"> - текущее состояние экономических процессов и явлений на региональном, страновом и общемировом уровнях; - основные закономерности функционирования рыночной экономики в целом и отдельного экономического субъекта; - теоретические основы эконометрического моделирования; - способы статистического измерения и наблюдения социально-экономических явлений; - статистические методы исследования экономической конъюнктуры, выявления трендов и циклов, моделирования и прогнозирования развития социально-экономических процессов. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять экономический понятийно-категориальный аппарат; - использовать основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности; - выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций; - предлагать способы решения существующих проблем с учетом критериев социально-экономической эффективности и возможных социально-экономических последствий; - собрать необходимые для проведения экономического и статистического анализа данные из отечественных и зарубежных источников; - строить на основе описания ситуаций стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать полученные результаты и прогнозировать развития экономических процессов и явлений на макроуровне; - оценивать качество эконометрической модели; - правильно интерпретировать результаты экономических исследований и выработать практические рекомендации по их применению; - использовать информацию о состоянии мировой экономики при принятии управленческих решений и оценке их эффективности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками системного, сравнительного и исторического анализа политических решений; - практическим применением статистических методов исследования, моделирования и прогнозирования социально-экономических процессов; - навыками применения методов и приемов статистики для анализа общественных процессов и явлений; - методами социально-экономического прогнозирования;
--	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> - навыками самостоятельного проведения идентификации эконометрических моделей; - навыками практического применения теоретических знаний при проведении анализа и прогнозирования экономических процессов; - навыками проведения эконометрического анализа и прогнозирования с использованием компьютерных и программных средств.
ОПК-5	<p>способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</p>	<p>Знать: методы и инструменты анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации</p> <p>Уметь: проводить критический анализ результатов исследований в контексте целей и задач своей организации</p> <p>Владеть: навыками выбора методов анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации</p>
ПК-2	<p>знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - источники обеспечения организации кадрами; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; - общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой; - использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение; - анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); - навыками поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности), выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами, навыками анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала

ПК-16	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Знать: анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала Уметь: применять на практике навыки мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала Владеть: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.
ПК-30	знанием основ возникновения, профилактики разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Знать: современные технологии социальной работы с персоналом Уметь: целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации
ПК-35	знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом.	Знать: основы теории инноватики, разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом. Уметь: вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом Владеть: Навыками разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, с целью планирования, создания и реализации инновационных проектов в области управления персоналом
ПК-37	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управленческим персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	Знать: Структуру и виды организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях), технологии преодоления локального сопротивления изменениям. Уметь: Использовать технологии преодоления локального сопротивления изменениям для решения задач в области управления персоналом. Владеть: Навыками реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом.

Основные разделы дисциплины

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов		СР
		Всего	Контактная работа	

			Л	ПЗ	ЛР	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Сущность, развитие и современное состояние инновационной сферы национальной экономики	20,5	0,5	-	-		20
2.	Понятие и виды инновационных стратегий.	23,5	0,5	-	-		23
3.	Типы организационных структур, особенности планирования деятельности на инновационных предприятиях.	27,5	0,5	2	-		25
4.	Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации.	27,5	0,5	2	-		25
	ИКР	0,3				0,3	
	Контроль	8,7					
	Всего:	108	2	4		0,3	93

Курсовые работы: *не предусмотрены*

Форма проведения аттестации по дисциплине: *экзамен на третьем курсе.*

Основная литература:

1. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. - Москва : Дашков и К°, 2019. - 208 с. - (Учебные издания для бакалавров). - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=496191 .

2. Хотяшева, Ольга Михайловна. Инновационный менеджмент : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. М. Хотяшева, М. А. Слесарев. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 326 с. - URL: <https://biblionline.ru/viewer/innovacionnyy-menedzhment-432101#page/1> .

3. Коргова, М. А. Менеджмент организации : учебное пособие для академического бакалавриата / М. А. Коргова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2019. - 197 с. - (Бакалавр. Академический курс). - URL: <https://www.biblionline.ru/book/menedzhment-organizacii-444702> .