

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»**

Учебный курс «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» предназначен для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» включена в состав вариативной части блока «Обязательные дисциплины».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (18 часов), практические занятия (36 часов), самостоятельная работа студента (90 часов). Дисциплина реализуется на 3 курсе в 5 семестре.

Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Управленческие решения» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Деятельность службы управления персоналом организации», «Антикризисное управление персоналом».

Содержание дисциплины состоит из двух модулей и охватывает следующий круг вопросов:

1. Сущность и содержание понятий «инновации» и «инновационное управление трудом». Развитие, прогресс, регресс, стагнация, кризис, стабилизация кадровой работы. Классификация нововведений в кадровой работе, кадровая реформа. Принципы, методы, функции инновационного менеджмента в кадровой работе. Приемы инновационного менеджмента. Содержание инновационного процесса и инновационного проекта. Прогнозирование, стратегия, диффузия нововведений в кадровой работе. Цикличность инновационных процессов и их влияние на национальную экономику. Цель и направления государственной инновационной политики.

Национальная система России и ее структура. Государственное регулирование и поддержка инновационной деятельности инновационная.

2. Инновационный потенциал и инновационные возможности предприятия. Инновационная активность трудового коллектива. Факторы, влияющие на инновационную активность работников. Методы оценки инновационной активности и инновационного потенциала предприятия. Этапы и фазы разработки и реализации инноваций на стадиях развития нововведений. Типы, виды организационных структур управления инновациями. Субъекты инновационной деятельности. Кадровая элита. Функции подразделений служб управления персоналом по разработке и внедрению нововведений в кадровой работе. Сопротивление и внедрение нововведения в организации. Сопровождение нововведений. Экономическая эффективность нововведений в кадровой работе. Оценка интеллектуальной собственности. Социальная эффективность кадровых инноваций. Факторы возникновения риска в проектах кадровых инноваций. Классификация кадровых рисков. Методы оценки и способы снижения степени кадровых рисков.

**Цель** - овладение комплексом знаний в области теории и практике инновационного менеджмента, обеспечение студентов гибким инструментарием в вопросе стратегического управления инновациями, а также формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций позволяющих принимать эффективные управленческие решения в области инновационной деятельности управления персоналом.

**Задачи:**

- иметь представление о области широкого спектра управленческих решений по формированию процессов инновационного управления персоналом;
- понять суть, особенности, основные определения и концепции инновации в управлении персоналом;

- знать основы разработки использования инновации в сфере управления персоналом;

- овладеть навыками самостоятельности и последовательности применения инновации в сфере управления персоналом.

Для успешного изучения дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
- способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;
- способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные и общепрофессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-37 умение разрабатывать и использовать инновации в сфере управления персоналом, вносить	Знает	основы разработки и использовать инновации в сфере управления персоналом.
	Умеет	вносить вклад в планирование, создание и реализации инновационных проектов в области управления персоналом;

вклад в планирование, создание и реализации инновационных	Владеет	навыками основ разработки и использования инновации в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализации инновационных проектов в области управления персоналом
ОПК-5 способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знает	способы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации
	Умеет	анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
	Владеет	навыками анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: лекция-проблемная, лекция-беседа, тестирование, деловая, ролевая игра, видео-кейс задачи.