

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Управление изменениями и инновациями»

Учебный курс «Управление изменениями и инновациями» предназначен для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Управление изменениями и инновациями» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины по выбору».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (28 часов), практические занятия (28 часов, в том числе МАО 14 часов), самостоятельная работа студента (88 часов, в том числе 36 часов на подготовку к экзамену). Дисциплина реализуется на 4 курсе в 8 семестре.

Дисциплина «Управление изменениями и инновациями» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Управление персоналом в организации» 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 «Управление изменениями и инновациями» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике;

- знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

- знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;

- знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.

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 вклад в планирование, создание и реализации инновационных проектов в области управления персоналом	Знает	основы разработки и использовать инновации в сфере управления персоналом.
	Умеет	вносить вклад в планирование, создание и реализации инновационных проектов в области управления персоналом;
	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
ПК-38 знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирование программ развития персонала	Знает	основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирование программ развития персонала
	Умеет	проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирование программ развития персонала
	Владеет	методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования
ПК-39 способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персонала, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	Знает	программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персонала, технологии преодоления локального сопротивления изменениям
	Умеет	реализовать программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персонала, применять технологии преодоления локального сопротивления изменениям и использовать их на практике
	Владеет	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персонала, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Управление изменениями и инновациями» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: лекция-проблемная, лекция-беседа, тестирование, деловая, ролевая игра, видео-кейс задачи.