

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

1. Цель освоения дисциплины

Ознакомление студентов с проблемами инновационного менеджмента на предприятиях по вопросам управления персоналом, оценкой эффективности инновационных проектов в рыночных условиях.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Для освоения дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Маркетинг персонала», «Основы управления персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Проектирование систем управления персоналом», «Управление знаниями», «Управление качеством персонала организации», прохождения практики «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для прохождения практик «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности», «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

– знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

– основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования;

– методы руководства выполнением инновационных проектов;

– механизм управления инновационными процессами и инновационной деятельностью в управлении персоналом;

уметь

– показать необходимость постоянной, непрерывной инновационной деятельности в сфере управления персоналом;

– управлять персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;

– проводить исследования инновационных процессов в управлении персоналом, экспертизу инновационных проектов, оформлять инновационные проекты для участия в конкурсах; анализировать эффективность инноваций и эффективность инновационной деятельности;

владеть

- навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике;
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям;
- методами оценки эффективности инноваций.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 5,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 180 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 72 ч., СРС – 108 ч.),

распределение по семестрам – 7,

форма и место отчётности – аттестация с оценкой (7 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Инновационные инструменты в управлении персоналом.

Современные подходы к управлению персоналом в условиях проектного менеджмента.

Контроллинг как инструмент управления персоналом. Современные формы мотивации труда.

Современные методы организации труда.

Эволюция методов организации труда. НОТ. КИС в организации труда. Современные формы организации труда: офис, производство. Разделение и кооперация труда в современных условиях

Современные методы планирования труда.

Эволюция методов планирования трудовой деятельности работников различного вида труда.

Модернизация форм и систем учета труда.

6. Разработчик

Великанов Василий Викторович, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».