

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

Институт экономики, управления и права

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

**ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление 38.03.03 – Управление персоналом

Направленность «Управление персоналом в международных организациях»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2022

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Рабочая программа дисциплины

Составитель: канд. экон. наук, доцент Алиева Т.М.

Ответственный редактор: проф., д.э.н. Архипова Н.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
организационного развития

№ 9 от 06.04.2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка
 - 1.1 Цель и задачи дисциплины
 - 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
 - 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы
 2. Структура дисциплины
 3. Содержание дисциплины
 4. Образовательные технологии
 5. Оценка планируемых результатов обучения
 - 5.1. Система оценивания
 - 5.2. Критерии выставления оценок
 - 5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
 - 6.1. Список источников и литературы
 - 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
 - 6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы
 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины
 8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов
 9. Методические материалы
 - 9.1. Планы семинарских занятий
 - 9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ
 - 9.3. Иные материалы
- Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» является частью цикла обязательных дисциплин подготовки студентов бакалавриата по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права РГГУ.

Целью дисциплины является формирование у обучающихся знаний в области инновационного управления персоналом организаций, выработка навыков системного управления персоналом в условиях инновационного развития экономики.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с концепцией и основными понятиями инноватики и инновационного менеджмента;
- ознакомление с концепцией и основными функциями инновационного менеджмента в управлении персоналом;
- рассмотрение современных подходы инновационной деятельности по развитию систем управления персоналом;
- изучение сущности, цели и задачи развития инновационных процессов;
- рассмотрение экономических механизмы развития инновационных процессов в системе управления персоналом;
- изучение проблем управления инновационными программами и проектами;
- рассмотрение процессов инвестирования инновационных проектов в развитие кадрового потенциала;
- рассмотрение методов управления новаторской деятельностью персонала.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2 Использует знания (на промежуточном уровне) организационных и управленческих теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: <ul style="list-style-type: none">- сущность и понятийный аппарат инноватики и инновационного менеджмента, и возможности ее использования в практической работе по управлению персоналом;- виды нововведений в системе управления персоналом и различия подходов при их внедрении, теорию и практику управления инновационными проектами; Уметь: <ul style="list-style-type: none">- использовать на практике методы управления инновационной и инвестиционной деятельностью в сфере управления персоналом, а также выбора инновационного проекта; Владеть: <ul style="list-style-type: none">- технологией постановки цели, организационного проектирования системы управления персоналом в

<p>ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет</p>	<p>ОПК-4.1 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом</p>	<p>инновационной сфере;</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы инновационной кадровой и инвестиционной политики организаций, формы инвестиций и инновационные процесс; - инфраструктуру, механизмы и систему методов управления инновационной деятельностью организаций и развития персонала; - особенности управления персоналом инновационных организаций; - методы, показатели и критерии определения эффективности инновационных и инвестиционных проектов в системе управления персоналом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прогнозировать конкурентоспособность персонала в результате инновационной деятельности, осуществлять расчеты эффективности инновационных проектов и потребности ресурсов для их реализации; - организовывать работу службы управления персоналом, руководителей и других участников инновационного процесса развития СУП, вносить изменения в систему управления инновационной деятельностью организаций. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами планирования, разработки, внедрения и контроля реализации инновационных проектов по развитию систем управления персоналом; - методами оценки эффективности инновационной деятельности в сфере управления персоналом.
---	--	---

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к вариативной части цикла дисциплин (Б1. В.21) по направлению подготовки.

Дисциплина тесно увязана с изучением таких дисциплин, как «Бизнес-планирование», «Проектные решения в кадровом менеджменте».

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: дисциплины «Кадровая безопасность», «Управление рисками в кадровом менеджменте», «Оценка эффективности управления персоналом», практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, преддипломная практика.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
7	Лекции	18
7	Семинары/лабораторные работы	24
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
9	Лекции	8
9	Семинары/лабораторные работы	16
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа(ов).

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Концептуальные основы инноватики	Современные условия экономической деятельности и их влияние на инновационный процесс: характеристика постиндустриального общества; проблемы инновационного развития экономики, организаций, систем управления во взаимосвязи с проблемами управления персоналом. Теория инноватики: становление теории и современные концепции инноватики; инновационный процесс; инновации как объект управления: сущность, функции, жизненный цикл; трансфер и диффузия инноваций.

2	2 Организационные формы инновационной деятельности	Сравнительная характеристика и взаимосвязь функциональной и инновационной деятельности в организации; проектно-ориентированные компании и подразделения; организационные структуры инновационных предприятий; характеристика инновационного потенциала организации.
3.	Управление инновационными программами и проектами	Сущность, программно-целевого управления; инновационный проект: понятие, содержание, порядок разработки и реализации, риски; экономическая эффективность инвестиций и инновационных проектов.
4.	Управление новаторской, деятельностью персонала в организации	Персонал организации как источник инноваций; организационно-экономические условия проявления творческого потенциала персонала; инновационная активность различных типов трудовых коллективов; интеллектуальная собственность; управление персоналом проектных групп - эффективный механизм реализации инноваций; стимулирование инновационной деятельности персонала
5.	Человеческий потенциал - форма реализации персонала в инновационной организации.	Человеческий (кадровый) потенциал в структуре инновационного потенциала организации; становление и развитие концепции человеческого капитала, кадрового потенциала; концепция развития человеческого (кадрового) потенциала как методологическая предпосылка инвестиционных процессов в управлении персоналом.
6	Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности.	Исходные предпосылки и трактовка основных понятий кадровой инноватики; понятие, сущность, содержание и особенности инноваций в управлении персоналом; инновации в управлении персоналом как разновидность управленческих инноваций; сравнительная характеристика направленности функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации.
7	Управленческие технологии внедрения инноваций кадровых технологий	Роль субъектов управления персоналом в инновационной деятельности организации; этапы процесса управления кадровыми инновациями; особенности внедрения кадровых инноваций; реакция различных категорий работников на нововведения и возможные психологические барьеры; инновационная восприимчивость персонала организации: понятие, механизм формирования; факторы, способствующие или препятствующие

	инновационной деятельности организации и персонала.
--	---

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

№ п/п	Наименование темы	Виды учебной работы	Образовательные технологии
1	2	3	4
1.	Концептуальные основы инноватики	Лекция 1 Семинар 1 Самостоятельная работа студентов (СРС)	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям
2.	Организационные формы инновационной деятельности	Лекция 2 Семинар 2 СРС	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям
3.	Управление инновационными программами и проектами	Лекция 3 Семинар 3 СРС	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям
4.	Управление новаторской, деятельностью персонала в организации	Лекция 4 Семинары 4 СРС	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям
5.	Человеческий потенциал - форма реализации персонала в инновационной организации	Лекция 5 Семинар 5 СРС	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям
6.	Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности	Лекция 6 Семинар 6 СРС	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям
7.	Управленческие технологии внедрения кадровых	Лекция 7	Лекция-визуализация с элементами лекции

	инноваций	Семинар 7 СРС	дискуссии Семинар-дискуссия Подготовка к семинарским занятиям
--	-----------	------------------	--

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
<i>Текущий контроль: Опрос, участие в дискуссии на семинаре (6)</i>	2 балла	12 баллов
<i>Письменные задания (6)</i>	5 баллов	30 баллов
<i>Тесты (6)</i>	3 балла	18 баллов
<i>Всего:</i>		60 баллов
<i>Промежуточная аттестация (зачет)</i>		40 баллов
<i>Итого за семестр (дисциплину) зачет</i>		100 баллов

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	<i>отлично</i>	<i>зачтено</i>	<i>A</i>
83 – 94			<i>B</i>
68 – 82	<i>хорошо</i>		<i>C</i>
56 – 67			<i>D</i>
50 – 55	<i>удовлетворительно</i>	<i>не зачтено</i>	<i>E</i>
20 – 49			<i>FX</i>
0 – 19	<i>неудовлетворительно</i>		<i>F</i>

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в нормативных правовых актах, учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и, по существу, излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в в нормативных правовых актах, учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания нормативных правовых актов, учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания нормативных правовых актов, учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контрольные вопросы по курсу

1. Концептуальные основы теории инноватики.
2. Циклы Кондратьева, "технологические разрывы".
3. Технологический уклад, характеристика этапов процесса развития технологического уклада.
4. Особенности кадрового потенциала в условиях перехода к новому технологическому укладу.
5. Сущность инновационного менеджмента.
6. Жизненный цикл инновации.
7. Внутренние и внешние источники инновационных идей.
8. Содержание и особенности инноваций в управлении персоналом
9. Основные этапы и характеристики жизненного цикла инноваций.
10. Суть фактических и фиктивных продуктовых инноваций.
11. Критерии полезности инноваций.
12. Инновационный процесс, его возможности и длительность.
13. Характеристика организационных форм инновационного менеджмента.
14. Цели, виды и формы инвестиций в инновационную деятельность.
15. Субъекты и объекты инвестиций.
16. Цель и порядок исследования инвестиционных возможностей и инновационного потенциала.
17. Кадровый потенциал, как часть инновационного потенциала организации.
18. Риски в инновационном менеджменте персонала.
19. Виды неопределенности инвестиционных рисков.
20. Инвестиционные процессы в управлении персоналом

21. Основные источники инвестиций и инноваций.
22. Основные виды инвесторов.
23. Общая характеристика управления проектами.
24. Показатели эффективности инновационного проекта.
25. Основные методы и показатели, используемые для выбора варианта инновационного проекта.
26. Сущность балльной оценки инновационного проекта.
27. Технические и управленческие нововведения.
28. Инновационный менеджмент и его связь с маркетингом и стратегическим управлением.
29. Классификация стратегий управления инновациями.
30. Наименее благоприятные для кадровых новшеств экономические ситуации.
31. Суть коммерческой эффективности проекта.
32. Порядок расчета региональной (отраслевой) эффективности проекта.
33. Порядок расчета коммерческой (на уровне предприятия) эффективности проекта.
34. Критерии эффективности проекта.
35. Определение фактической результативности инновационной организации.
36. Понятие и виды инновационных стратегий
37. Понятие и структура программ инновационного развития.
38. Особенности кадровой политики в инновационных организациях.
39. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии предприятия
40. Сравнительная характеристика направленности функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации
41. Ротация как средство развития персонала в инновационной сфере.
42. Стабильность персонала как фактор повышения инновационности.
43. Институализация права на ошибку.
44. Методы нейтрализации сопротивления инновациям.
45. Методы генерирования идей в процессе создания инноваций.
46. Особенности подбора и отбора персонала в инновационных организациях.
47. Методы оценивания персонала в инновационной сфере.
48. Стили оценивания в инновационных организациях.
49. Стимулы развития карьеры
50. Возможности использования социальных стимулов развития инновационной деятельности.
51. Особенности планирования персонала в инновационных организациях.
52. Особенности делегирования в инновационном менеджменте.
53. Особенности формирования системы мотивации в инновационной сфере.
54. Автоматизация процессов управления персоналом на инновационном предприятии.
55. Факторы, способствующие или препятствующие инновационной деятельности организации и персонала.
56. Интеллектуальная собственность в управлении персоналом.
57. Управление персоналом проектных (творческих) групп.
58. Принципы формирования временных творческих коллективов.

Примеры письменных заданий

1. Ряд экономистов считает, что инновационная экономика – это не что иное, как национальная реакция государства и населения на значительные ограничения, возникающие на пути экономического роста (например, увеличение или снижение цен на нефть и другие энергоносители), или на изменения «правил игры» на мировом рынке (установление повышенных таможенных тарифов, квот и т.д.).

Как вы думаете, насколько это утверждение верно? Приведите примеры и обоснуйте свой ответ.

2. Профессор Кристофер Рид и его коллеги с химической кафедры университета Калифорнии создали самую мощную в мире кислоту, которая, по меньшей мере, в миллион раз мощнее концентрированной серной кислоты. Состав, названный карборановой кислотой, является первой «суперкислотой», которую можно хранить в пробирке, тогда как предыдущий рекордсмен разъедал стекло. Она более чем в 100 трлн раз кислее, чем обычная вода. В качестве практического применения «суперкислота» могла бы использоваться для близкого изучения прежде неуловимых химикалий или же для оказания помощи химической промышленности в более эффективном управлении реакциями.

Относится ли данное открытие к инновации и если да, то почему?

3. «...каждые 9 из 10 (фирм) в качестве отправной точки своих дизайнерских разработок используют товары конкурентов. Половине фирм эти товары служат в качестве источников идей. Чуть меньше половины фирм (46%) заявили, что приспособливают для себя товары конкурентов или пытаются усовершенствовать их, 6% фирм признали, что просто копируют эти товары».

К какой группе инноваций относятся разработки 90% фирм? Обоснуйте ответ.

4. История сотовой связи начинается в 1946 г. Компания AT&T Bell Laboratories (США) выдвинула и реализовала инновационную идею – создала радиотелефоны, устанавливающиеся в автомобилях. Радиопередатчик позволял пассажирам или водителю связаться с АТС и таким образом совершить звонок. Для связи выделяется диапазон с фиксированными частотными каналами. Компания разработала систему ячеек или сот, откуда и пошло сегодняшнее название сотовых телефонов. В 1979 г. Япония заинтересовалась американской разработкой и начала проводить соответствующие испытания. В СССР первая автоматическая дуплексная система профессиональной мобильной радиосвязи с подвижными объектами под названием «Алтай» заработала в конце 1950-х гг. В течение долгого времени «Алтай» был единственным средством мобильным связи в стране.

В Санкт-Петербурге в 1991 г. начала свою работу сотовая компания «Дельта Телеком». Она являлась первым оператором сотовой связи на российском рынке. На сегодняшний день в России услугами сотовой связи пользуются более 100 млн человек. Развитие новых сетей идет полным ходом, начинают использоваться и внедряться прогрессивные стандарты и спецификации третьего поколения. Компания NTT DoCoMo совместно с МТС ввела в нашей стране услугу i-mode, которая позволяет активно пользоваться Интернетом. I-mode очень популярен в Японии.

К какой классификационной группе инноваций относится сотовая связь для США, Японии, России? Обоснуйте свое решение.

5. Возникновение отрасли телекоммуникаций в современном ее понимании связано с коммерциализацией такой первичной технологической инновации, как Интернет. Являясь новейшим результатом НТП, Интернет способствовал не только возникновению новых интернет-компаний и переориентации старых компаний связи и производителей электротехнического оборудования, но и превратился в источник очередной волны инноваций в области передачи информации. Сеть Интернет стала неотъемлемой частью современной деловой инфраструктуры и активно влияет на экономический и социальный уклад общества. Компании традиционных отраслей вынуждены адаптироваться к новым

условиям телекоммуникационной революции, превращаясь в емкий потенциальный целевой рынок для телекоммуникационных компаний.

Приведите другие примеры коммерциализации новшеств.

6. Специалисты считают, что в мировом хозяйстве появился ряд длительных тенденций. Основными среди них являются: возрастание значимости сложных системных производственных продуктов высокой наукоемкости, создание которых требует формирования не менее сложных межотраслевых комплексов, крупных многоотраслевых, научно-производственных высокотехнологичных корпоративных структур; смещение внимания в управлении нововведениями с отдельных инноваций на создание их систем и системного использования; усиление интеграции науки, образования, производства и рынка; усложнение и рост согласованного комплексного ресурсного обеспечения при продвижении к инновационному типу развития национальной экономики.

Проанализируйте соответствие развития национальной экономики Российской Федерации общемировым тенденциям. Сделайте выводы и прогнозы.

7. Возьмите в качестве примера инновации какой-либо новый продукт или новую услугу, которыми вы недавно воспользовались. Опишите, что, по вашему мнению, можно отнести к основным этапам инновационного процесса разработки данной продуктовой инновации.

В качестве примера продуктовой инновации я рассматриваю	
---	--

Этап инновационного процесса	Что составляет содержание этого этапа для моего примера продуктовой инновации?
Новация	
Инновация или нововведение	
Диффузия инновации	

8. Что, по вашему мнению, является, наиболее распространенными стимулами и, напротив, барьерами на пути внедрения в практическую жизнь новых идей, т.е. на пути реализации инновационных процессов? Проранжируйте список стимулов (и соответственно, список барьеров) в порядке убывания силы факторов.

Основные СТИМУЛЫ		Основные БАРЬЕРЫ
на пути реализации инновационных процессов		
1		1
2		2

3		3
4		4
5		5

9. Какие из видов деятельности, которыми вы занимались в течение последних пяти лет, можно отнести к инновационной деятельности?

Вид инновационной деятельности	Конкретное содержание инновационной деятельности
Образовательная деятельность	
Научная, исследовательская деятельность	
Приобретение/продажа инновационных продуктов, услуг	
Осуществление разного рода инвестиций в инновационные проекты	
Технологические работы	
Другие виды деятельности, включая:	

10. Приведите примеры инноваций различных видов, о которых вы узнали в последнее время.

Вид инновации	Актуальный пример
Базисная (радикальная)	
Улучшающая (приростная)	
Производственная	
Управленческая	
Продуктовая	
Процессная	
Стратегическая (прорывная)	

Примерные тесты

1. *Инновационный менеджмент – это:*

а) совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами, инновационной деятельностью, занятыми этой деятельностью организационными структурами и их персоналом.

б) менеджмент, направленный на развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации.

в) научная концепция и основанная на ней комплексная система организации, управления и анализа нововведений, связанных с поиском и отбором кадров, ориентированная в конечном счете на обновление и эффективное функционирование кадрового потенциала организации.

2. *Целями инновационно-кадрового менеджмента являются:*

а) обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления ее кадровой системы в соответствии с текущими и перспективными интересами и целями организации,

современными закономерностями развития персонала, требованиями и стандартами государства, рынка и профсоюзов к уровню развития человеческих ресурсов

б) организация эффективной деятельности по удовлетворению потребностей клиентов

в) создание системы эффективного управления персоналом, сопровождение проводимых в компании изменений.

3. Каким образом нельзя разрешить противоречия между функционированием и развитием?

а) создать такие условия, когда освоение новшеств станет условием сохранения системы

б) приспособить новшество к особенностям функционирования организации,

в) инновационный импульс вызвать внутри самой системы, а инновационные решения научиться осуществлять на систематической основе

6. К противоречиям между функционированием и развитием относятся (укажите лишнее):

а) противоречия между изменением и стабильностью

б) противоречия между инновацией и объемом последствий

в) противоречия между производственными подразделениями и отделом НИОКР

г) противоречия между проектом и средами его внедрения

4. Меняясь в чем-то одном, система должна сохраниться в других, основных своих качествах - это противоречие:

а) между изменением и стабильностью

б) между инновацией и объемом последствий

в) между проектом и средами его внедрения

8. Какое из предложенных высказываний правильно:

а) «кризис» – «перелом», то есть быстрое, скачкообразное изменение состояния; «лизис» - постепенное, плавное изменение процесса

б) «лизис» - это качественное изменение, качественный скачок; «кризис»- количественное изменение, не затрагивающее качество

5. Определите, какие из перечисленных функций являются функциями по реализации кадровых нововведений как объекта управления (возможно несколько вариантов ответа):

а) оценка эффективности кадровых нововведений

б) организация кадровых нововведений и контроль их реализации

в) аттестация и оценка труда кадров инновационных структур и инновационных качеств персонала

г) поиск и отбор новаторских кадров

6. Основные положения теории инноваций были предложены:

а) в работах С.П. Аукуционека

б) экономистом Й. Шумпетером

в) западноевропейским исследователем Г. Меншом

г) западноевропейским исследователем Х. Фрименом

7. Новый порядок, новый обычай, новый метод, изобретение, новое явление, то есть изменение в уровне познания – это

а) инновация

б) новшество

в) инновационный процесс

г) рационализаторское предложение

8. Нововведение представляет собой:

а) конкретный результат разработки новой научной идеи, имеющий форму образца новой техники, конструкционного материала для производства какой-либо продукции, отличающийся от применявшихся ранее качественными характеристиками, позволяющими повысить эффективность производства

б) процесс внедрения, распространения и использования новшеств с целью непосредственного удовлетворения общественных потребностей в продуктах, услугах, процессах более высокого качественного уровня

в) коммерческое использование результатов творческой деятельности, нацеленной на разработку, создание и распространение новых конкурентоспособных видов продукции, технологий, форм и методов управления, основу которых составляют объекты интеллектуальной собственности

9. Является ли понятие "нововведение" синонимом английского слова an novation (новация)?:

а) Да

б) Нет

10. Что понимается под новшеством (новацией) в инноватике? (уберите лишнее):

а) новый порядок

б) новый обычай

в) новый метод

г) изобретение

д) новое явление (открытие)

е) рационализаторское предложение

11. Кадровое нововведение это:

а) любое организованное решение, система, процедура или метод управления, существенно отличающиеся от сложившейся практики и впервые используемые в данной организации

б) целевая деятельность по внедрению новшеств, направленная на повышение уровня и способности кадров решать задачи эффективного функционирования и развития социально-экономических структур (организаций и их подразделений)

12. Кадровые нововведения эволюционного и модифицирующего характера направлены на:

а) постепенное и частичное обновление кадровых систем.

б) коренное и масштабное обновление кадров

в) кардинальное изменение (обновление) кадрового потенциала в соответствии с качественно новыми целями и задачами развития социально-экономических систем и структур

13. Какие проблемы оказываются в центре внимания инновационных менеджеров:

а) построение теории непрерывности инновационного процесса, поскольку, в целом, эффективность инновационного процесса обеспечивается не столько результативностью каждой стадии, сколько скоростью перехода от предыдущей к последующей

б) оптимизация структуры активов фирмы

в) построение единой теории инновационного процесса, когда каждое нововведение рассматривается в контексте с другими

г) вопросы управления персоналом изобретателей и исследователей

14. Инноваторы, изобретающие в рамках основной специальности, но вне служебных обязанностей являются:

- а) самостоятельными
- б) профессиональными
- в) лидерами
- г) последователями

15. Участников инновационного процесса, которые являются генераторами научных знаний, называют

- а) новаторы
- б) ранние реципиенты
- в) раннее большинство
- г) отстающие

16. Отдел менеджмента инноваций — это:

а) подразделение, которое исходя из целей организации по инновационной деятельности и состояния ресурсов на основании технико-экономических ресурсов оптимизирует загрузку всех исполнителей по времени и подготавливает для утверждения высшим менеджментом проект плана (программы) работ по инновациям

б) самостоятельное подразделение, осуществляющее контроль и координацию инновационной деятельности в рамках организации в целом, согласование целей и направлении организационно-технического развития, разработок планов и программ инновационной деятельности, наблюдение за разработкой инноваций и их внедрением, рассмотрение программ создания инноваций.

17. Кружок качества – это:

а) временная многофункциональная группа специалистов из разных подразделений, создаваемая для преодоления разрыва между разработкой и реализацией кадрового нововведения;

б) небольшая группа рабочих или/и специалистов (около 10 человек), работающих совместно на одном производственном участке или выполняющих одно задание.

18. Специалист, ориентированный на решение внешних инновационных проблем, называется:

- а) антрепренер
- б) администратор
- в) лидер
- д) интрапренер

19. Самостоятельный и выводящий из кризиса интрапренер:

а) разрабатывает новые формы деловой активности, используя бездействующие (резервные) мощности и ресурсы (в том числе кадровые);

б) разрабатывает возможности внутрифирменного производства тех продуктов и услуг (включая подготовку новых кадров), которые прежде приобретались на рынке;

в) ведет свое подразделение по новому направлению посредством операций на открытом рынке в качестве независимого контрагента;

г) модифицирует организационную культуру для поддержки творческой инициативы и инноватики;

д) предпринимает инновации, чтобы сделать основной бизнес фирмы более эффективным.

20. "Золотые воротнички" – это:
а) сотрудники, которые по своему должностному статусу должны заниматься новаторством
б) высококвалифицированные ученые и специалисты, обладающие предпринимательским подходом к использованию своих профессиональных знаний.
в) ключевые специалисты лабораторий НИОКР
г) внештатные временные сотрудники, к услугам которых прибегают при нехватке собственного персонала

21. Стратегия нововведений (инновационная политика) направлена на:
а) внедрение новых технологий и видов продукции
б) маркетинговые исследования
в) улучшение качества продукции
г) улучшение имиджа фирмы

22. Инновационная деятельность включает (уберите лишнее):
а) прикладные исследования
б) конструкторские, проектные, технологические разработки
в) создание опытных образцов
г) фундаментальную науку

23. Какое понятие шире:
а) инновационная деятельность
б) научно-технический прогресс

24. Инновационная деятельность является (уберите лишнее):
а) продуктивной, предметно-практической деятельностью, и представляет собой такое изменение окружающего мира, при котором новые идеи и новые знания принимают реальные формы, имеют практический, предметный результат,
б) деятельностью, направленной на использование результатов научных исследований с целью получения нового или значительно усовершенствованного продукта, способа его производства или применения.
в) процессом создания, освоения и распространения новых видов продукции, услуг, технологий, сырья и материалов, методов организации производства и управления.
г) деятельностью, которая включает фундаментальные, прикладные исследования, конструкторские, проектные, технологические разработки, создание опытных образцов.

25. Что относится к альтернативным направлениям инновационной деятельности, осуществляемым в целостной системе управления инновациями?
а) реинжиниринг
б) диффузия инноваций
в) нововведения-продукты
г) нововведения-процессы
д) поисковые НИОКР
е) фундаментальные исследования
ж) модификация продуктов (включая сферу услуг)

26. Инновационный процесс – это
а) преобразование научного знания в инновацию, то есть последовательная цепь событий, в ходе которых инновация вызревает от идеи до конкретного продукта, технологии и распространяется при практическом использовании

б) открытие, установление неизвестных ранее закономерностей, свойств или явлений, изобретение нового поколения или модели техники, нового способа его производства, рационализаторское предложение

в) любой внедренный новый продукт, новый способ его применения, какие-либо изменения в организационной, коммерческой, управленческой деятельности

27. Что такое инновационный лаг?

а) период времени между появлением новшества и воплощением его в нововведение (инновацию)

б) период проведения исследований

в) период между выводом новинки на рынок и моментом начала возврата инвестиций

г) период окупаемости инвестиций в инновацию

28. Процесс создания новшества включает несколько стадий. Каковы основные задачи стадии исследования (возможно несколько вариантов ответа)

а) фундаментальные - теоретические и поисковые; прикладные/оригинальные исследования

б) экспериментальные разработки

в) первичное освоение и внедрение

г) выявление фактической эффективности инновационной деятельности

29. Как называется этап жизненного цикла инновации, который представляет собой осознание потребности и возможности изменений, поиск соответствующего новшества

а) освоение (инициация, монополия)

б) зарождение инновации (инвенция)

в) рутинизация (угасание)

г) тиражирование (диффузия, доминирование)

30. Что представляет собой прогнозирование:

а) целенаправленная деятельность, где определяются процессы, которые необходимо учитывать в будущем периоде

б) функция исследования динамики изменения внутренних и внешних факторов (регистрируемых посредством функции учета) и их влияния на целевые результаты.

в) интегрирующую деятельность, направленную на достижение максимальной общей эффективности организации, как системы, в соответствии с ее целями.

31. Что понимается под многозвенными технологиями:

а) серия взаимосвязанных задач, выполняемых последовательно (например, принятие управленческих решений на каждом этапе трудовой жизни работника в организации с присущими им спецификой, соответствующими задачами и методами управленческого воздействия)

б) оказание услуг одними группами людей другим в решении конкретных задач (используются в ходе взаимодействия кадровой службы с руководителями структурных подразделений предприятия по вопросам реализации кадровой политики, подбора кадров, их оценки и других);

в) технологии с конкретизацией приемов, навыков и услуг применительно к отдельному работнику (ориентированы на управление поведением людей в ходе трудовой деятельности и опираются на использование методов мотивации труда, социальной психологии и, прежде всего, методов регулирования межличностных отношений).

32. На какой из стадий процесса нововведений происходит диффузия нововведений:

- а) получение информации о существовании определенного нововведения;
- б) анализ нововведения и его свойств, обоснование целесообразности принятия нововведения;
- в) принятие решения о нововведении;
- г) осуществление первых шагов по внедрению нововведения;
- д) развитие нововведения в организации.

Решающим фактором эффективного внедрения инновации является:

- а) персонал организации.
- б) руководители организации
- в) клиенты организации

33. Каким, по вашему мнению, будет результат при узкособственническом интересе как причине сопротивления нововведениям:

- а) ожидание потерь чего-либо ценного в результате нововведения
- б) неправильная трактовка целей, задач, способов внедрения кадрового нововведения, низкая степень доверия или отсутствие доверия
- в) опасение того, что у работника отсутствуют необходимые навыки, умения, способности

34. В ходе кадровых нововведений используются поощрения в форме различных премий. Что представляют собой экспресс-премии:

- а) премии за текущие результаты разработки и реализации кадровых нововведений;
- б) премии за выдвижение и начальную проработку новой идеи и проекта кадровых нововведений;
- в) премии за успешное решение комплекса задач, составляющих крупный этап кадровых нововведений;
- г) премии - за новые научно-кадровые идеи и решения, в том числе возникающие в ходе кадровой работы.

35. Выделите основные виды сопровождения нововведений (возможно несколько вариантов ответа):

- а) научное
- б) психологическое
- в) консультационное
- г) социологическое
- д) материальное

36. Эффективность нововведений представляет собой:

- а) реализуемость нововведений
- б) положительный эффект от внедрения нововведений
- в) функцию достигнутых результатов и затраченных на это ресурсов (сопоставление эффекта (результата) и затрат)

37. Для оценки общей экономической эффективности инноваций могут использоваться различные показатели. Что представляет собой индекс рентабельности:

- а) величину разностей результатов и инновационных затрат за расчетный период, приведенных к одному, обычно начальному году
- б) отношение приведенных доходов к приведенным на эту же дату инновационным расходам

в) норму дисконта, при которой величина дисконтированных доходов за определенное число лет становится равной инновационным вложениям

38. Создание и стимулирование плодотворного инновационного климата на инновационном предприятии подразумевает (уберите лишнее)

- а) развитие чувства карьеры и готовности к риску у менеджера и сотрудников
- б) развитие междисциплинарного и вневедомственного мышления у разработчиков
- в) развитие критичного отношения к достигнутым результатам в инновациях
- г) организацию инноваций как постоянную фундаментальную основу деятельности

ИП

д) стимулирование инновационной активности на инновационном предприятии
е) развитие и углубление кооперации с другими инновационным предприятиями и партнерами

39. Какие из перечисленных видов изменений используются в кадровой работе (возможно несколько вариантов ответа):

- а) изменения в целях и задачах деятельности;
- б) изменения в применяемых технологиях;
- в) изменения в организационных структурах и управленческих процессах;
- г) изменения в организационной культуре;
- д) изменения в людях (руководство и персонал, их компетентность, отношения, мотивация, поведение и эффективность в работе);
- е) изменения в эффективности работы организации
- ж) изменения в престиже и репутации организации в деловых кругах и в обществе.

40. Что представляют собой принципы инновационности, заложенные в положениях кадровой политики:

а) гибкость организационной структуры (то есть наличие мелких, легко управляемых структур минимизация бюрократических правил и процедур, адекватность структуры управления задачам функционирования — ликвидация лишних звеньев управления);

б) ориентацию на постоянное совершенствование и долгосрочность процесса изменений, понимание естественности и непрерывности процесса развития, ориентацию, настроенность руководства и персонала на поиск нового, внимательное отношение организации к идеям своих членов, наличие конкретных индикаторов оценки процесса изменения организации, сравнения с результатами конкурентов;

в) непрерывное обучение персонала, творческий подход к делу, гибкая система оплаты труда, повышающая заинтересованность в результатах, требования к хорошему результату производственной деятельности

41. Обычно выделяют пять этапов изменения. На каком из перечисленных этапов происходит подготовка фирмы к изменениям:

- а) планирование
- б) «размораживание»
- в) непосредственное осуществление изменения
- г) «замораживание»
- д) оценка результатов проведенной инновации

42. «Идентификация» представляет собой:

- а) испытание предложенных нововведений
- б) внутреннее принятие изменений участниками процесса

43. Правило «предварительного прогрева» гласит:

- а) новые методы работы следует вводить быстро, чередуя периоды интенсивного внедрения с периодами стабильной работы по новым методам («площадками отдыха»).
- б) при внедрении новых методов работы необходимо предусматривать соответствующее обучение и практические занятия (повторения).
- в) при проведении изменений необходимо доказать людям, что привычные им методы работы уже не пригодны для решения новых задач.
- г) при формулировке целей нововведений для сотрудников их следует устанавливать немного выше, чем ожидаемый результат

44. Кто из ученых сформулировал правило «счастливой семерки»:

- а) К. Левин
- б) Г. Миллер
- б) Й. Шумпетер

45. Какие из перечисленных ниже направлений внедрения инноваций в кадровую работу являются приоритетными в настоящее время (возможно несколько вариантов ответа):

- а) развитие персонала, управление карьерой
- б) построение систем традиционной и нетрадиционной компенсации
- в) формирование корпоративной культуры
- г) разработка кадровой политики и стратегии
- д) разработка моделей компетенций

46. Правовое регулирование вопросов, связанных с инновационной культурой осуществляется на основе:

- а) Национальной хартии инновационной культуры
- б) Конституции РФ
- в) Правительственной программы «О повышении уровня инновационной культуры»
- г) Федерального закона «Об инновационной культуре в РФ»

Промежуточный контроль: темы рефератов для зачета

В соответствии с рабочей программой дисциплины студенты готовят реферат по дисциплине. Реферат является результатом самостоятельной работы студентов по курсу и подводит итоги изучения источников и специальной литературы.

Тематика рефератов позволяет студентам самостоятельно более глубоко изучить отдельные наиболее интересные вопросы курса и представить полученные результаты для обсуждения в аудитории.

Требования к содержанию рефератов

Реферат пишется на определённую тему (см. тематику рефератов). Тема реферата заранее согласовывается с преподавателем.

Структура реферата свободная, однако в обязательном порядке включается титульный лист и перечень источников и литературы.

В реферате обосновывается актуальность темы работы, ее значение, дается краткий обзор использованных источников и литературы, а затем проводится анализ выбранной темы. По анализу темы в обязательном порядке должны быть сделаны выводы.

Требования к оформлению реферата.

Общий объём реферата не должен превышать 20 страниц. Оптимальный размер аналитической части – 8-10 страниц.

Титульный лист должен иметь реквизиты: наименование учебного заведения, название факультета, кафедры, дисциплины, тема реферата, фамилия и инициалы подготовившего реферат студента, фамилия и инициалы проверившего преподавателя. Научно-справочный аппарат содержит список использованных источников и литературы и подстрочные ссылки. Все цитаты, заимствованные справочные данные, цифровой, статистический и иллюстративный материал должны иметь ссылки на соответствующие источники и литературу. Библиографическое описание использованных источников и литературы производится по ГОСТ. Страницы нумеруются арабскими цифрами. Реферат представляется на бумажном носителе, напечатанным на одной стороне листа бумаги формата А4, шрифт Times New Roman через 1,5 интервала, кегль 14. Текст следует печатать, соблюдая размеры полей: левое – 30 мм, правое – 15 мм, верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм.

В случае работы с лицами с ОВЗ допустимо предоставление реферата на электронном носителе (в том числе – посредством электронной почты).

Темы рефератов для зачета

1. История развития инновационного менеджмента в кадровой работе
2. Современное развитие инноваций в кадровой работе
3. Роль кадровых инноваций в повышении продуктивности деятельности сотрудников организации
4. Роль и значение кадровых инноваций в повышении качества жизни персонала
5. Управление инновациями в кадровой работе
6. Прогнозирование нововведений в кадровой работе
7. Диффузия инноваций. Роль инфраструктуры и роль социума в диффузии инноваций
8. Методы поиска новых идей
9. Особенности принципы управления инновационными проектами
10. Влияние технологических циклов экономики на развитие кадрового потенциала общества
11. Материальные факторы мотивации, оплата труда персонала в инновационной сфере.
12. Социологические теории инновационной личности.
13. Инновационные методы оценки настроения персонала.
14. Человеческий (кадровый) потенциал в структуре инновационного потенциала организации
15. Механизм развития восприимчивости персонала организации к инновациям в сфере производства.
16. Становление и развитие концепции человеческого капитала, кадрового потенциала
17. Инновационные формы обучения и развития персонала
18. Инновации в области управления деловыми коммуникациями
19. Инновации в области мотивации и оплаты труда
20. Инновации в области стратегической работа с персоналом.
21. Управление карьерным ростом в инновационных организациях
22. Сущность и элементы инновационного потенциала организации
23. Показатели развития инновационных возможностей
24. Методы преодоления сопротивления кадровым инновациям в организации
25. Стратегии преодоления сопротивлений
26. Организация проектных команд
27. Инновационные технологии поиска и отбора персонала
28. Инновационные технологии обучения и развития персонала
29. Роль HR-маркетинга в формировании позитивного образа компании: нетрадиционный инструментарий
30. Грейдинг и бродбендинг как управленческая инновация в системе стимулирования персонала
31. Виды сопровождений инновационных проектов по управлению персоналом

организации

32. Преимущества и недостатки внешнего консультирования при реализации проектов управления персоналом
33. Факторы возникновения кадровых рисков в инновационных проектах

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Основные источники

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный конституционный закон от 17.12.1997 № 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации».
3. Гражданский кодекс Российской Федерации.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая).
5. Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».
6. Федеральный закон от 07.04.1999 № 70-ФЗ «О статусе наукограда Российской Федерации».
7. Федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании».
9. Федеральный закон от 22.07.2005 № 116-ФЗ «Об особых экономических зонах в Российской Федерации».
10. Федеральный закон от 31.12.2005 № 199-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий».
11. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»
12. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».
13. Федеральный закон от 30.12.2008 № 316-ФЗ «О патентных поверенных».
14. Федеральный закон от 02.08.2009 № 217-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности».
15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (ред. от 28.12.2013) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2014]. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.
16. Федеральный закон Российской Федерации от 21 июля 2011 г. N 254-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О науке и государственной научно-технической политике"" [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.
17. Распоряжение правительства РФ от 8 декабря 2011 г. N 2227-р «Об утверждении стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года»
18. Указ Президента Российской Федерации о совете при Президенте Российской Федерации по модернизации экономики и инновационному развитию России (в

ред. Указов Президента РФ от 20.11.2012 [N 1556](#), от 09.02.2013 [N 104](#), от 27.07.2013 [N 650](#))

Литература

Основная литература

Данилина Е.И., Горелов Д.В., Маликова Я.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. Учебник для бакалавров. М.: ИТК «Дашков и К», 2016. 208 с. (ЭБС Znanium.com)

Инновационный менеджмент в образовании / А.А. Симонова. - 2-е изд., стереотипное. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 228 с. (ЭБС Znanium.com)

Инновационный менеджмент: Учебник / В.Я. Горфинкель, А.И. Базилевич, Л.В.Бобков; Под ред. В.Я.Горфинкеля, Т.Г.Попадюк - 4 изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2018. 381 с. (ЭБС Znanium.com)

Человеческий капитал: теория и практика управления в соц.-экономич. системах: Моногр./ Р.М.Нижегородцев; Под общ. ред. Р.М.Нижегородцева, С.Д. Резника. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 290 с. (ЭБС Znanium.com)

Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 624 с. (ЭБС Znanium.com)

Дополнительная литература

Инновационный менеджмент и экономика организаций (предприятий). Практикум. Под ред. Б.Н. Чернышева, Т.Г. Попадюк. М.: Инфра-М. 2012 г. 240 с. (ЭБС Znanium.com)

Красностанова, М.В. От изобретательской команды до хайтек-корпорации: человеческий фактор и динамика инновационного проекта [Электронный ресурс]: Практическое учебное пособие для студентов, обучающихся по программам «Экономика инноваций», «Инновационный менеджмент». - М.: РГ-Пресс, 2014. - 88 с. (ЭБС Znanium.com)

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Сайт Агентства по инновационному развитию АИР. Режим доступа: <http://www.innoros.ru/zakonodatelstvo>

Международная Организация по Стандартизации (International Organization for Standardization, ISO) <http://www.iso.org/> <http://www.efqm.org/>

Сайт о менеджменте качества. Режим доступа: <http://quality.eup.ru/>

Российская Ассоциация Управления проектами "СОВНЕТ". Официальный сайт. Режим доступа: www.sovnet.ru

Журнал «Управление персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.top-personal.ru

Журнал «Кадровый менеджмент». Архив номеров. Режим доступа: www.km-magazine.ru

Журнал «Корпоративные университеты». Архив номеров. Режим доступа: www.corporate-education.ru

Журнал «Менеджер по персоналу». Архив номеров. Режим доступа: www.mediapro.com.ua

Журнал «Мотивация и оплата труда». Архив номеров. Режим доступа: www.grebennikov.ru

Журнал «Обучение & карьера». Архив номеров. Режим доступа: <http://d-mir.ru/journal/oik>

Интернет-журнал «Работа с персоналом». Архив номеров. Режим доступа: www.hr-journal.ru

Журнал «Recruiting News». Архив номеров. Режим доступа: www.recnews.ru

Журнал «T&D Director. Тренинги в бизнесе». Архив номеров. Режим доступа: www.tddirector.ru/

Журнал «Справочник по управлению персоналом». Архив номеров. Режим доступа: <http://sup-pro-personal.ru>

Журнал «Штат». Архив номеров. Режим доступа: www.hrmedia.ru

Журнал «Элитный персонал». Архив номеров. Режим доступа: www.e-personal.ru
www.rdwmedia.ru

Журнал «Трудовое право». Архив номеров. Режим доступа: www.top-personal.ru/workinglaws.html

Журнал «Справочник по управлению персоналом». Архив номеров. Режим доступа: <http://sup-pro-personal.ru>

Журнал «Управление проектами». Архив номеров. Режим доступа: <https://pmmagazine.ru/o-zhurnale/#/page-archive>

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;

- в форме электронного документа;

- в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;

- в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;

- в форме электронного документа;

- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:

- устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;

- дисплеем Брайля PAC Mate 20;

- принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих:

- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;

- акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- передвижными, регулируемыми эргономическими партами СИ-1;

- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Планы занятий по курсу предназначены для студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом».

Проблематика практических занятий связана с тематикой лекций и ориентирована на более глубокое изучение ряда ключевых вопросов курса.

Выбор литературы для проведения занятий обусловлен необходимостью более подробного рассмотрения процессов в организации. Одновременно с тем предложенный список не является исчерпывающим и может быть дополнен студентами после обсуждения с преподавателем.

Семинар 1. Основы инноватики

Вопросы для обсуждения на семинаре

1. Основные положения теории длинных волн Н.Д. Кондратьева.
2. Основные положения теории деловых циклов Й. Шумпетера.
3. Технологические уклады, их роль в инновационной деятельности.
4. Понятие и практическое значение технологического разрыва.
5. Взаимосвязь жизненных циклов организации, инновации, технологии, товара, технологических укладов, волн Н.Д. Кондратьева.

Семинар 2. Организационные формы инновационной деятельности

Вопросы для обсуждения на семинаре

1. Классификация организационных форм инновационной деятельности
2. Научно-исследовательские, конструкторские проектные организации.
3. Малые инновационные предприятия и венчурные компании.
4. Организация командной работы. Временные творческие коллективы

Семинар 3. Управление инновационными программами и проектами

Вопросы для обсуждения на семинаре

1. Понятие, цели, задачи и содержание инновационного проекта.
2. Принципы выбора инновационного проекта и его участников
3. Методы управления инновационными проектами
4. Этапы разработки и реализации инновационного проекта.
5. Риски инновационной деятельности, управление рисками в инновационной сфере

Семинар 4. Управление новаторской деятельностью персонала в организации

Вопросы для обсуждения на семинаре

1. Особенности функции мотивации в инновационном менеджменте.
2. Материальные факторы мотивации, оплата труда персонала в инновационной сфере.
3. Социальные факторы мотивации.
4. Социологические теории инновационной личности.
5. Менеджер, личность в инновационном процессе.
6. Управление развитием персонала в инновационной сфере.
7. Методика оценки настроения персонала.
8. Организационная культура, как фактор формирования творческой атмосферы в организации.

Семинар 5. Человеческий потенциал - форма реализации персонала в инновационной организации

Вопросы для обсуждения на семинаре

1. Человеческий (кадровый) потенциал в структуре инновационного потенциала организации;
2. Становление и развитие концепции человеческого капитала, кадрового потенциала;
3. Концепция развития человеческого (кадрового) потенциала во взаимосвязи с

инновационными процессами в управлении персоналом.

Семинар 6. Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности

Вопросы для обсуждения на семинаре

1. Основные понятия кадровой инноватики
2. Содержание и особенности инноваций в управлении персоналом
3. Инновации в управлении персоналом как разновидность управленческих инноваций
4. Характеристика направленности функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации.

Семинар 7. Управленческие технологии внедрения кадровых инноваций.

Вопросы для обсуждения на семинаре

1. Субъекты управления персоналом в инновационной деятельности организации
2. Инновационный процесс в сфере управления кадровыми новшествами
3. Особенности внедрения кадровых инноваций
4. Реакция различных категорий работников на нововведения и возможные психологические барьеры
5. Механизм развития восприимчивости персонала организации к инновациям в сфере производства
6. Развитие восприимчивости персонала организации к инновациям в сфере управления
7. Организационная культура как фактор развития инновационного потенциала персонала организации

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» является частью цикла вариативных дисциплин подготовки студентов бакалавриата по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права РГГУ.

Целью дисциплины является формирование у обучающихся знаний в области инновационного управления персоналом организаций, выработка навыков системного управления персоналом в условиях инновационного развития экономики.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с концепцией и основными понятиями инноватики и инновационного менеджмента;
- ознакомление с концепцией и основными функциями инновационного менеджмента в управлении персоналом;
- рассмотрение современных подходы инновационной деятельности по развитию систем управления персоналом;
- изучение сущности, цели и задачи развития инновационных процессов;
- рассмотрение экономических механизмы развития инновационных процессов в системе управления персоналом;
- изучение проблем управления инновационными программами и проектами;
- рассмотрение процессов инвестирования инновационных проектов в развитие кадрового потенциала;
- рассмотрение методов управления новаторской деятельностью персонала.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций в области инновационного менеджмента:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач,

ОПК-1.2 Использует знания (на промежуточном уровне) организационных и управленческих теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач,

ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет,

ОПК-4.1 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом.

В результате изучения курса обучающийся должен:

Знать:

- сущность и понятийный аппарат инноватики и инновационного менеджмента, и возможности ее использования в практической работе по управлению персоналом;
- виды нововведений в системе управления персоналом и различия подходов при их внедрении, теорию и практику управления инновационными проектами;
- принципы инновационной кадровой и инвестиционной политики организаций, формы инвестиций и инновационные процесс;
- инфраструктуру, механизмы и систему методов управления инновационной деятельностью организаций и развития персонала;
- особенности управления персоналом инновационных организаций;

- методы, показатели и критерии определения эффективности инновационных и инвестиционных проектов в системе управления персоналом.

Уметь:

- использовать на практике методы управления инновационной и инвестиционной деятельностью в сфере управления персоналом, а также выбора инновационного проекта;
- прогнозировать конкурентоспособность персонала в результате инновационной деятельности, осуществлять расчеты эффективности инновационных проектов и потребности ресурсов для их реализации;
- организовывать работу службы управления персоналом, руководителей и других участников инновационного процесса развития СУП, вносить изменения в систему управления инновационной деятельностью организаций.

Владеть:

- технологией постановки цели, организационного проектирования системы управления персоналом в инновационной сфере;
- методами планирования, разработки, внедрения и контроля реализации инновационных проектов по развитию систем управления персоналом;
- методами оценки эффективности инновационной деятельности в сфере управления персоналом.

Промежуточный контроль в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы.