

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Авторы-составители: **Сокерина Светлана Вячеславовна**

Рабочая программа дисциплины

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Код УМК 97147

Утверждено
Протокол №6
от «22» мая 2024 г.

Пермь, 2024

1. Наименование дисциплины

Инновационное управление человеческими ресурсами

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в вариативную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление подготовки: **38.03.02** Менеджмент
направленность Менеджмент и маркетинг в бизнесе

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Инновационное управление человеческими ресурсами** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.02 Менеджмент (направленность : Менеджмент и маркетинг в бизнесе)

ОПК.4 Способен применять статистические и экономико-математические методы для обработки экономической информации и выявления закономерностей экономических процессов

Индикаторы

ОПК.4.1 Применяет основные методы математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов

ПК.5 Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и методы управления изменениями, в т.ч. на основе современных технологий управления персоналом

Индикаторы

ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.

4. Объем и содержание дисциплины

| | |
|---|--|
| Направление подготовки | 38.03.02 Менеджмент (направленность: Менеджмент и маркетинг в бизнесе) |
| форма обучения | очная |
| №№ триместров, выделенных для изучения дисциплины | 11 |
| Объем дисциплины (з.е.) | 3 |
| Объем дисциплины (ак.час.) | 108 |
| Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе: | 42 |
| Проведение лекционных занятий | 14 |
| Проведение практических занятий, семинаров | 28 |
| Самостоятельная работа (ак.час.) | 66 |
| Формы текущего контроля | Входное тестирование (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2) |
| Формы промежуточной аттестации | Зачет (11 триместр) |

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Управление человеческими ресурсами и роль инноваций в процессе управления

Развитие инноваций в компании. Роль инноваций в процессе управления компанией. Концепции управления персоналом: управление человеческими ресурсами и человеческим капиталом (активом) компании. Инструменты инновационного управления персоналом: методы и подходы.

Потенциал компаний и функции HR - менеджера. Инновации и развитие компании. HR - новатор и адепт изменений в организации.

Потенциал развития инновационных компаний. Изменение роли HR - менеджера в современных компаниях. HR - бизнес-партнер. Функции HR в процессе управления инновациями в компании. HR - новатор и адепт изменений в организации.

Управление изменениями в работе HR - менеджера. Новации и формирование кадровой политики в организации.

Новации и формирование кадровой политики в организации. Изменение составляющих кадровой политики: поиск и отбор персонала, адаптация персонала, корпоративная культура, оценка персонала, развитие и обучение персонала, мотивация персонала. HR - бренд.

Управление персоналом в динамично развивающихся компаниях.

Управление человеческими ресурсами в динамично развивающихся компаниях. "Бирюзовые" компании. Современные тренды в HR - сфере: управление вовлеченностью персонала, управление знаниями, саморазвивающиеся и самоорганизующиеся организации, управление людьми и командами.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Управление инновациями : монография / В. Г. Анисимов, Е. Г. Анисимов, С. Л. Блау [и др.] ; под редакцией А. В. Тебекин. — Москва : Российская таможенная академия, 2017. — 454 с. — ISBN 978-5-9590-0921-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/69829.html>

2. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии : монография / К. Г. Кязимов. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 195 с. — ISBN 978-5-93441-529-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/73627.html>

Дополнительная:

1. Люшина, Э. Ю. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Э. Ю. Люшина, Е. Г. Моисеева, Е. О. Тихонова. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 235 с. — ISBN 978-5-4487-0158-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>

2. Безуглая, Н. С. Инновационный менеджмент в схемах и таблицах : учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» / Н. С. Безуглая, В. А. Дианова. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 69 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/78030.html>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<https://esj.today/17ecvn220.html> Инновационное управление человеческими ресурсами

http://www.rusnauka.com/36_PVMN_2012/Economics/5_123375.doc.htm Инновационное управление человеческими ресурсами

<https://web.snauka.ru/issues/2016/11/74125> Инновационное управление человеческими ресурсами

<https://e-koncept.ru/2014/14550.htm> Инновационное управление человеческими ресурсами

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Инновационное управление человеческими ресурсами** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

В рамках курса используются следующие информационные технологии:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы
- 5) тестирование

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Приложения, позволяющие просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
2. Офисные пакеты приложений;
3. Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель).

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения

При освоении материала и выполнении заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Лекционные занятия - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Занятий семинарского типа (практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Самостоятельная работа - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной

техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

4. Текущий контроль и промежуточная аттестация - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

5. Для групповых и индивидуальных консультаций - аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Инновационное управление человеческими ресурсами**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ОПК.4

Способен применять статистические и экономико-математические методы для обработки экономической информации и выявления закономерностей экономических процессов

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|---|---|--|
| <p>ОПК.4.1 Применяет основные методы математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов</p> | <p>Знает про методы математического анализа для количественной оценки процессов в компании и про ситуации, в которых можно применять данные методы в условиях динамики развития компании.</p> | <p align="center">Неудовлетворител</p> <p>У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления об основных методах математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов. Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с применением основных методов математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление об основных методах математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов</p> <p align="center">Хорошо</p> <p>Студент показал полное понимание об основных методах математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов, знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p align="center">Отлично</p> <p>Студент показывает всесторонние и глубокие знания материала по основным методам математического анализа для</p> |

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|----------------------------|------------------------------------|--|
| | | <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>количественной оценки социально-экономических процессов, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p> |

ПК.5

Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и методы управления изменениями, в т.ч. на основе современных технологий управления персоналом

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|---|--|---|
| <p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p> | <p>Умеет выстраивать групповые процессы и применять современные методы и технологии управления персоналом в условиях динамики развития компании.</p> | <p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления о современных методах и технологиях управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. о групповых и межличностных взаимоотношениях, морально-психологическом климате, организационной культуре, групповой динамики и пр. Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных со знанием о современных методах и технологиях управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. о групповых и межличностных взаимоотношениях, морально-психологическом климате, организационной культуре, групповой динамики и пр. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о современных методах и технологиях управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. о групповых и межличностных взаимоотношениях,</p> |

| Компетенция (индикатор) | Планируемые результаты обучения | Критерии оценивания результатов обучения |
|----------------------------|------------------------------------|---|
| | | <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>морально-психологическом климате, организационной культуре, групповой динамики и пр...</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Студент показал полное понимание о современных методах и технологиях управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. о групповых и межличностных взаимоотношениях, морально-психологическом климате, организационной культуре, групповой динамики и пр., знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Студент показывает всесторонние и глубокие знания материала о современных методах и технологиях управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. о групповых и межличностных взаимоотношениях, морально-психологическом климате, организационной культуре, групповой динамики и пр., демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p> |

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 50 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 50 балла

| Компетенция (индикатор) | Мероприятие текущего контроля | Контролируемые элементы результатов обучения |
|--|--|--|
| Входной контроль | Управление человеческими ресурсами и роль инноваций в процессе управления Входное тестирование | Знание о современных трендах и тенденциях в деятельности специалистов по управлению персоналом в современных компаниях |
| ОПК.4.1 Применяет основные методы математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр. | Потенциал компаний и функции HR - менеджера. Инновации и развитие компании. HR - новатор и адепт изменений в организации. Письменное контрольное мероприятие | Знание как выполнять сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу. Умение собирать информацию о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу |

| Компетенция (индикатор) | Мероприятие текущего контроля | Контролируемые элементы результатов обучения |
|---|--|---|
| <p>ОПК.4.1 Применяет основные методы математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов</p> <p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p> | <p>Управление изменениями в работе HR - менеджера. Новаии и формирование кадровой политики в организации.</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p> | <p>Умение управления изменениями, формирования программы управления изменениями в организации и понимание роли HR – менеджера в этом процессе</p> |
| <p>ОПК.4.1 Применяет основные методы математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов</p> <p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p> | <p>Управление персоналом в динамично развивающихся компаниях.</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p> | <p>Знание о том какие методы и технологии необходимо применять в современной компании. Умение применять методы и технологии в зависимости от специфики деятельности компании.</p> |

Спецификация мероприятий текущего контроля

Управление человеческими ресурсами и роль инноваций в процессе управления

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

| Показатели оценивания | Баллы |
|---|--------------|
| Студент владеет информацией о современных трендах и тенденциях в развитии подходов к управлению персоналом в современных компаниях. | 5 |

Потенциал компаний и функции HR - менеджера. Инновации и развитие компании. HR -

новатор и адепт изменений в организации.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

| Показатели оценивания | Баллы |
|--|--------------|
| Сформирована карта потенциала компании в условиях ее инновационного развития | 30 |
| Сформирована карта потенциала компании в условиях ее инновационного развития. Однако подготовленная информация не полная, допущены недоработки. | 15 |
| Не сформирована карта потенциала компании в условиях инновационного развития | 0 |

Управление изменениями в работе HR - менеджера. Новации и формирование кадровой политики в организации.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

| Показатели оценивания | Баллы |
|--|--------------|
| Сформирована программа управления изменениями в организации и определение роли HR – менеджера в этом процессе. | 30 |
| Определена роль HR – менеджера в процессе управления изменениями, но программа сформирована неполно. | 15 |
| Программа управления изменения в организации не сформирована, роль HR - менеджера не определена | 0 |

Управление персоналом в динамично развивающихся компаниях.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **20**

| Показатели оценивания | Баллы |
|---|--------------|
| Сформирована кадровая политика в инновационно-ориентированной компании | 40 |
| Сформирована кадровая политика, однако она не полностью отражает специфику функционирования инновационно-ориентированной компании | 20 |
| Студент отвечает на вопросы теста. Вес каждого правильного ответа - 2 балла. | 2 |
| Кадровая политика в инновационно-ориентированной компании не сформирована | 0 |