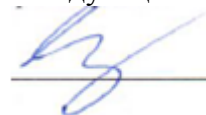


*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

Рекомендовано МССН
ВЫСШАЯ ШКОЛА ПРОМЫШЛЕННОЙ ПОЛИТИКИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

УТВЕРЖДЕНО:
на заседании кафедры
«28» августа 2021 г., протокол № 1
Заведующий кафедрой



А.А. Чурсин

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины:

ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

38.06.01 «Экономика»

(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)

профиль: 08.00.05 «Управление инновациями»

(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: подготовка специалистов, владеющих методологией управления человеческим капиталом в условиях инновационной экономики и ее применением в научной и практической деятельности

Задачи:

- формирование у аспирантов знаний, умений, и навыков для участия в организационной, исследовательской и информационно-аналитической деятельности, связанной с взаимодействием с современными инновационными организациями в качестве медиаторов, экспертов, аналитиков способных планировать и проводить диагностические исследования и разрабатывать программы по развитию человеческого капитала, необходимого для успешной деятельности в условиях инновационной экономики;
- овладение комплексом современных методов работы с человеческим капиталом в условиях инновационной экономики;
- овладение знаниями и навыками выявления проблемных вопросов в области разработки стратегии организации по управлению человеческим капиталом в условиях инновационной экономики.
- формирование научных представлений о принципах управления человеческими ресурсами как управления талантами, овладение знаниями и умениями по формированию системы управления талантами.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Данная дисциплина относится к блоку 1 «Образовательные дисциплины», дисциплины по выбору.

Данной дисциплине предшествуют дисциплины: «Методология научных исследований», «Современная экономическая теория» и «Управление инновациями».

В свою очередь, данная дисциплина обеспечивает подготовку научного доклада по профилю подготовки.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Выпускник, освоивший программу аспирантуры, должен обладать следующими компетенциями профессиональными компетенциями:

- способностью к выявлению устойчивых, повторяющихся связей в социально-экономических явлениях и процессах, их структурных характеристик, закономерностей функционирования и тенденций развития экономических отношений, объяснение на этой основе существующих фактов и процессов социально-экономической жизни, понимание и предвидении хозяйственно-политических событий(ПК-1)

-навыки нахождения и осмысления новых, а также переосмысления ранее известных фактов, процессов и тенденций, характеризующих формирование, эволюцию и трансформацию социально-экономических систем и институтов, национальных и региональных экономик в исторической ретроспективе (ПК-2)

- умение проводить анализ направлений и этапов развития экономической мысли во взаимосвязи с социально-экономическими условиями соответствующих периодов и особенностями различных стран и народов (ПК-3)

В результате изучения дисциплины аспирант должен:

Знать: основные подходы к разработке и оценке человеческого капитала организации в условиях инновационной экономики; основные принципы и технологии развития человеческого капитала в системе инновационного менеджмента, использующиеся в планировании и привлечении человеческих ресурсов, в обучении, оценке и развитии человеческого капитала организации;
Уметь: развивать научные представления об управлении человеческим капиталом в условиях инновационной экономики, а также о принципах и

технологиях развития и использования человеческого капитала в системе инновационного менеджмента;

Владеть: методами научного исследования проблем использования и развития человеческого капитала в системе управления инновациями; управления талантами в организации и в обществе в целом; приемами и методами выявления и развития талантов, максимального использования потенциала личности; построения системы управления талантами.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет - 6 зачетных единиц

№ п/п	Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
			2			
1.	Аудиторные занятия (всего)	36	36			
1.1	Лекции					
1.2	Практические занятия (ПЗ)	36	36			
1.3	Контроль	28	28			
1.4	Лабораторные работы (ЛР)					
2.	Самостоятельная работа (всего)	152	152			
	Общая трудоемкость	час зач. ед.	216 6	216 6		

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел I. Методологические проблемы развития и использования человеческого капитала в системе управления инновациями	Тема 1. Понятие инновационной экономики и управления инновациями. Сущность, развитие и современное состояние инновационной сферы национальной экономики. Категориальная система взаимосвязей инновационного менеджмента: понятия инновация, новация, инновационный процесс, инновационное управление, инновационный менеджмент. Характеристика основных этапов инновационного процесса. Национальная инновационная система. Инновационный потенциал российской экономики Тема 2. Сущность человеческого капитала и его место в системе управления инновациями. Проблемы инновационного развития экономики, организаций, систем управления во взаимосвязи с проблемами управления персоналом. Понятие человеческого капитала, его основные характеристики и факторы развития. Восприимчивость персонала организации к нововведениям. Инновационная

		<p>активность различных типов трудовых коллективов. Сопротивление внедрению инноваций и стимулирование инновационной деятельности персонала организации.</p> <p>Тема 3. Сущность, функции и содержание процесса инновационного развития человеческого капитала организации. Управление кадровыми инновациями. Классификация нововведений в кадровой работе. Новаторская деятельность. Категории персонала, участвующего в инновационной деятельности и их характеристика. Требования, предъявляемые к кадрам, занятым в инновационном процессе. Личные и деловые качества персонала в зависимости от ключевых функций в инновационном процессе. Стратегия квалификационной подготовки руководящих кадров в инновационной деятельности. Кадровая элита. Инновационный потенциал работника.</p>
2.	<p>Раздел II. Современные проблемы и технологии эффективного использования человеческого капитала в системе инновационного менеджмента.</p>	<p>Тема 4. Управление инновационной деятельностью персонала в организации. Система и методы внутрифирменного планирования инноваций. Характеристика организационных изменений в рамках инновационного вектора развития организации: кадровый аспект. Функциональное разделение труда в инновационных организациях. Инновационная восприимчивость персонала организации. Факторы, способствующие или препятствующие инновационной деятельности организации и персонала. Варианты политики внедрения инноваций в коллективе. Интегральная оценка эффективности инновационного проекта в управлении персоналом.</p> <p>Тема 5. Принципы, методы, функции управления инновациями в кадровой работе. Инновации в управлении человеческими ресурсами как разновидность управленческих инноваций. Сравнительная характеристика направленности функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации. Роль субъектов управления персоналом в инновационной деятельности организации.</p> <p>Тема 6. Методы и средства развития инновационного потенциала сотрудников корпорации. Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации. Аудит кадрового потенциала предприятия. Методы инновационного развития кадрового потенциала организации. Управление компетенциями и мобильностью персонала в условиях инновационного развития кадрового потенциала организации. Механизмы мотивации инновационной деятельности кадрового потенциала компании.</p>
2.	<p>Раздел III. От управления человеческими</p>	<p>Тема 7. Сущность и основные направления становления цифровой экономики. Индустрия 4.0. Понятие технологического уклада. Смена технологических укладов</p>

<p>ресурсами к управлению талантами в условиях цифровой экономики.</p>	<p>по периодам доминирования. Основные проявления и особенности четвертой промышленной революции. Сущность цифровизации общественной жизни. Социальные последствия цифровизации экономики.</p> <p>Тема 8. Основные изменения места и роли человеческого капитала в цифровой экономике. Основные тенденции в сфере социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики. Изменение трудовых функций в условиях цифровой экономики. Изменение структуры рынка труда и проблемы занятости в условиях цифровой экономики. Повышение требований к уровню развития компетенций персонала.</p> <p>Тема 9. Переход от принципов управления человеческими ресурсами к принципам управления талантами. Повышение роли талантов в современной экономике. Место управления талантами в системе управления человеческими ресурсами. Основные концепции управления талантами в организации и в обществе в целом. Выявление и развитие талантов, максимальное использование потенциала личности, управление знаниями и формирование мотивирующей среды как основные функции управления талантами. Система управления талантами.</p>
---	--

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Прак. зан	Контроль	СРС	Всего час.
1.	Раздел I. Методологические проблемы развития и использования человеческого капитала в системе управления инновациями	12	9	50	72
2.	Раздел II. Современные проблемы и технологии эффективного использования человеческого капитала в системе инновационного менеджмента.	12	9	51	72
3.	Раздел III. От управления человеческими ресурсами к управлению талантами в условиях цифровой экономики.	12	10	51	72
	Итого	36	28	152	216

6. Лабораторный практикум не предусмотрен

7. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)
1	1	Сущность человеческого капитала и его место в системе управления инновациями.	6
2	1	Сущность, функции и содержание процесса инновационного развития человеческого капитала организации.	6
3	2	Управление инновационной деятельностью персонала в организации.	6
4	2	Методы и средства развития инновационного потенциала сотрудников корпорации.	6
5	3	Основные изменения места и роли человеческого капитала в цифровой экономике.	6
6	3	Переход от принципов управления человеческими ресурсами к принципам управления талантами.	6
	Итого		36

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

№ ауд.	Наименование	Наименование
17	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 2 шт., звуковая трибуна – 1 шт., экран – 2 шт.
101	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 2 шт., звуковая трибуна – 1 шт., экран -2 шт.
Конф.зал	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 1 шт., звуковое оборудование

9. Информационное обеспечение дисциплины:

1. Официальный сайт Госкомстата РФ <http://www.gks.ru>
2. <http://www.HRM.ru> интернет-сервер Human Resource Management
3. dps.smrtlc.ru/Men/M_0.htm («Гиперэнциклопедия управления персоналом» / «Управление персоналом. Пособие для менеджеров»)
4. dps.smrtlc.ru/Od_PM/Od_0.htm («Гиперэнциклопедия управления персоналом» / «Управление персоналом. Учебник для аспирантов»)
4. www.HR-zone.net
5. personnels.chat.ru (сайт «Отдел кадров», статьи из журнала «Управление персоналом»)
6. psymanager.km.ru/personal/ (сервер "Психологические аспекты управления"/ страница «Управление персоналом»)
7. rsuh.by.ru (электронный словарь по управлению персоналом)

8. www.apse.ru Ассоциация консультантов по подбору персонала (АКПП)
9. www.hr.inforser.ru (сервер «Управление персоналом»)
10. www.HRM.ru (специализированный сайт для HR-менеджеров)
11. www.hro.ru/hrm (журнал «Управление персоналом»)
12. www.human-capital.ru
13. <http://elibrary.ru> – сайт научной электронной библиотеки
14. <http://www.consultant.ru> - сайт компании «Консультант Плюс»
15. <http://www.pwc.ru/ru/publications/index.jhtml/> PWC – публикации
16. <http://www.ey.com/RU/ru/home/library/EY> библиотека

10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

- 1 Трудовой кодекс РФ.
2. Гузков И. В. Воспроизводство человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики России. М.: Экономика, 2014.
3. Мау В. А. Развитие человеческого капитала-новая социальная политика. – М.: Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2013 – 548 с. Серия: Россия. Вызовы модернизации. Социальная политика. ISBN 978-5-7749-0774-8.

б) дополнительная литература

1. Gurkov I. B., Zelenova O. I., Saidov Z. Mutation of HRM practices in Russia: an application of CRANET methodology // International Journal of Human Resource Management. 2012. Vol. 23. No. 7. P. 1289-1302. [Гурков И.Б., Зеленова О.И., Гольдберг А.С., Саидов З.Б. Система управления персоналом на российских фирмах в зеркале международного сравнения // Мир России. 2009. Том XVIII. № 3.]
2. Huselid M.A., Jackson S.E., Schuler R.S. (1997) Technical and strategic human resource management effectiveness as determinants of firm performance // Academy of Management Journal, Vol. 40, pp. 171-88.
3. Lindholm J. et al. (Eds.) Encyclopedia of Human Resource Management, Human Resources and Employment Forms, Vol. 2 Wiley, 2012. — 384 p.
4. Noe R., Hollenbeck J., Gerhart B., Wright P. Fundamentals of Human Resource Management 4 edition McGraw-Hill/Irwin, 2011. - 589 p.
5. Pfeffer J. (1998) Seven practices of successful organizations // California Management Review, Vol. 40 No. 2, pp. 96-124.
6. Schuler, R.S., Dolan, S. and Jackson, S.E. (2001), “Introduction”, International Journal of Manpower, Vol. 22, pp. 195-7.
7. Ulrich D., Brockbank W. (2005) The HR Value Proposition. Boston: Harvard Business School Press.

8. Ключков В.В. Человеческий капитал и его развитие. В кн.: Экономическая теория. Трансформирующаяся экономика. // Под ред. И.П. Николаевой. – М.: ЮНИТИ, 2004
9. Шишов Р.Ф. Разработка и использование профиля должности. 2012. Управление развитием персонала, №4. с. 314-325
10. Шкурихина О.А. Адаптация персонала высшего и среднего звена: этапы процесса // Управление человеческим потенциалом. 2007. №3. С. 234-249. □

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Семинарские занятия аспирантов проводятся в форме дискуссии с использованием следующих активных и интерактивных технологий обучения.

Семинар-дискуссия - общение участников в форме диалога, в процессе которого обсуждаются и решаются теоретические и практические проблемы курса. На обсуждение выносятся наиболее актуальные проблемные вопросы изучаемой дисциплины. Основная задача - выявление существующего многообразия точек зрения участников на вопрос или проблему и при необходимости всесторонний анализ каждой из них. Каждый из участников дискуссии должен научиться точно выразить свои мысли в докладе или выступлении по вопросу, активно отстаивать свою точку зрения, аргументировано возражать, опровергать ошибочную позицию.

Круглый стол – один из способов организации обсуждения некоторого вопроса. Этот способ характеризуется тем, что:

- цель обсуждения – обобщить идеи и мнения относительно обсуждаемой проблемы;
- все участники круглого стола выступают в роли пропонентов (должны выражать мнение по поводу обсуждаемого вопроса, а не по поводу мнений других участников);
- отсутствие набора нескольких ролей характерно не для всех круглых столов;
- все участники обсуждения равноправны; никто не имеет права диктовать свою волю и решения. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями. Круглым столом можно считать часть семинара, на котором проводится свободное обсуждение темы.

Методические указания к написанию творческой работы по дисциплине «Человеческий капитал в системе управления инновациями»

Целью творческой работы является развитие способности к научным исследованиям при изучении литературных источников и нормативно-инструктивных материалов, углубление знаний и закрепление практических навыков по управлению человеческим капиталом в условиях инновационной экономики.

В работе должны быть предложены решения проблемным вопросам. Заключение должно отражать краткие выводы по выполненной работе. Заключение должно быть конкретным и опираться на материалы всего предыдущего исследования.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Инновации в системе управления человеческими ресурсами» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН

Разработчики:

Профессор кафедры менеджмента
Должность, название кафедры,



А.З.Гусов
инициалы, фамилия)

Д.э.н., профессор
кафедры менеджмента
название кафедры,



В.С.Ефремов
инициалы, фамилия