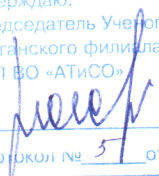


Образовательное учреждение профсоюзов
 высшего образования
 «Академия труда и социальных отношений»
 Курганский филиал

Кафедра экономики и управления

Утверждаю:
 Председатель Ученого Совета
 Курганского филиала
 ОУП ВО «АТиСО»

 В.Г.Роговая
 протокол № 5 от 28.06.16.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Инновационный менеджмент в управлении персоналом

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Форма обучения: очная

Цикл дисциплин: Б1.Б.33

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 3 / 108

Вид учебной работы	Часы	Семестры							
		1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	36						36		
Лекции	18						18		
Лабораторные работы									
Практические занятия: Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)	18						18		
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	33						33		
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	72						72		
Курсовая работа: (КР)	-						-		
Курсовой проект: (КП)	-						-		
Контрольная работа	-						-		
Вид промежуточной аттестации	зачёт						зачёт		
Общая трудоемкость дисциплины час	108						108		
зач. ед.	3						3		

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 20 15 / 20 16 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана }
связи с примечаниями } 9110С по
38.03.03 "Управление персоналом"

Протокол заседания кафедры № 6 от « 11 » февраля 2016 г.
Заведующий кафедрой

Алексин / Фигурин А.Р.

Рабочая программа утверждена на 20 16 / 20 17 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена
на 2016-2017 учебный год
в связи с изменением списка рекоменду-
емой литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от « 30 » августа 2016 г.
Заведующий кафедрой

Алексин А.В. / Алексин

Рабочая программа утверждена на 20 / 20 учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № от « » 20 г.
Заведующий кафедрой

/ /

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал: к.э.н., доцент кафедры экономики и управления Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»


_____/С.Н. Сафонов/

Программа утверждена на заседании кафедры экономики и управления
Протокол № 6 от «11» февраля 2016 г.

Заведующий кафедрой экономики и управления


_____/А.В. Дудник/

1 Место дисциплины в структуре ООП ВО:

Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» относится к блоку 1 «Дисциплины (модули)» по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», входит в его базовую часть.

Знание теоретических аспектов дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», а также полученные навыки систематизации информации, касающейся инновационной деятельности в сфере управления персоналом, необходимы для глубокого понимания содержания следующих изучаемых дисциплин: «Управление персоналом организации», «Моделирование в управлении персоналом», «Инжиниринг и реинжиниринг трудовых процессов», «Информационные технологии в управлении персоналом».

2 Цели и задачи освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» являются:

- обеспечение системы теоретических знаний о теории инновационного менеджмента, о современном состоянии управления инновациями в управлении персоналом,
- получение практических навыков и умений использовать методы инновационного менеджмента в управления персоналом,
- формирование компетенций для реализации управленческих решений в области инноваций и управления персоналом для достижения целей организаций.

Государственным образовательным стандартом предусмотрена подготовка выпускника к решению следующих профессиональных задач:

- в организационно-управленческой и экономической деятельности - оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- в информационно-аналитической деятельности - анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования; анализ системы и процессов управления персоналом организации;
- в проектной деятельности - применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях).

3 Требования к результатам освоения дисциплины:

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

ПК-32 - владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;

ПК-34 - знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования;

ПК-35 - знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом;

ПК-36 - знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;

ПК-37 - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике.

4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) знать:

Индекс компетенции	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-3	Основы инновационного менеджмента в кадровой работе
ПК-32	Основы диагностики кадровой ситуации в организации
ПК-34	Основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом
ПК-35	Основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом
ПК-36	Основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности проектов в области управления персоналом
ПК-37	Технологии преодоления локального сопротивления изменениям

2) уметь:

Индекс компетенции	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-3	Использовать инновации для развития системы управления персоналом организации

ПК-32	Использовать методы диагностики кадровой ситуации в организации
ПК-34	Осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования
ПК-35	Разрабатывать и реализовывать кадровые инновации в организации
ПК-36	Оценить эффективность кадровых инноваций
ПК-37	Использовать технологии преодоления локального сопротивления изменениям в процессе внедрения кадровых инноваций

3) владеть:

Индекс компетенции	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-3	Навыками проектирования и реализации кадровых инноваций
ПК-32	Навыками диагностики кадровой ситуации в организации
ПК-34	Методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации
ПК-35	Способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
ПК-36	Навыками анализа эффективности инноваций в сфере управления персоналом
ПК-37	Способностью участвовать в реализации программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом

5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов	Компетенции						Общее количество компетенций
			ОК-3	ПК-32	ПК-34	ПК-35	ПК-36	ПК-37	
Т1	Кадровые инновации как объект управления	10	+						0,4
Т2	Организация системы кадровых нововведений на предприятии	31	+		+	+	+		0,7
Т3	Теории преобразования организации и кадровых систем	29		+	+	+	+	+	0,7
Т4	Инновационный кадровый потенциал и его формирование	17		+	+	+		+	0,6
Т5	Менеджмент знаний. Компетенции.	10				+		+	0,3
Т6	Обучающая организация	7				+		+	0,3
Итого:		108							3,0

6 Тематическое планирование

6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	практические занятия	самостоятельная

				работа
Т1	Кадровые инновации как объект управления	4	4	6
Т2	Организация системы кадровых нововведений на предприятии	2	2	27
Т3	Теории преобразования организации и кадровых систем	4	4	21
Т4	Инновационный кадровый потенциал и его формирование	4	4	9
Т5	Менеджмент знаний. Компетенции.	2	2	6
Т6	Обучающая организация	2	2	3
	Итого:	18	18	72

6.2 Содержание лекционных занятий

Тема 1. Кадровые инновации как объект управления

Сущность инновационного менеджмента в кадровой работе. Особенности инноваций в управлении персоналом. Классификации инноваций. Инновационные кадровые технологии и их развитие.

Тема 2. Организация системы кадровых нововведений на предприятии.

Процесс разработки и внедрения кадровых нововведений. Организация инновационного процесса. Управление инновационными проектами.

Тема 3. Теории преобразования организации и кадровых систем

Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом. Модели управления организационными изменениями. Причины сопротивления изменениям. Подходы к преодолению сопротивления изменениям. Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе

Тема 4. Инновационный кадровый потенциал и его формирование

Инновационный потенциал работников и его развитие. Инновационная культура. Методы формирования инновационного потенциала и инновационной культуры.

Тема 5. Менеджмент знаний. Компетенции.

Понятие и роль знаний в современной организации. Менеджмент знаний. Понятие «компетенция» и виды компетенций. Этапы и методы разработки модели компетенций. Компетенции компании (организации).

Тема 6. Обучающая организация

Концепция обучающей организации. Параметры обучаемости организации. Креативность организации.

6.3 Содержание практических занятий

Тема 1. Кадровые инновации как объект управления

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Сущность инновационного менеджмента в кадровой работе.
2. Особенности инноваций в управлении персоналом.
3. Классификации инноваций.
4. Инновационные кадровые технологии и их развитие.
5. Функционирование кадровых систем: инновационное развитие, прогресс, регресс, стагнация, кризис, стабилизация.
6. Псевдонововведения в кадровой работе

Тема 2. Организация системы кадровых нововведений на предприятии.

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Процесс разработки и внедрения кадровых нововведений.
2. Организация инновационного процесса.
3. Управление инновационными проектами.
4. Типы и виды организационных структур по разработке и реализации проектов нововведений на предприятиях и организациях.
5. Проектные группы как эффективный инструмент реализации инноваций.
6. Условия функционирования проектных групп.
7. Формирование состава проектных групп.
8. Особенности управления работой проектных групп.
9. Мотивация и сопровождение кадровых инноваций.
10. Роль кадровой службы в процессе разработки и внедрения кадровых нововведений.
11. Работники - субъекты новаторской деятельности.
12. Кадровая элита.

Тема 3. Теории преобразования организации и кадровых систем

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом.
2. Модели управления организационными изменениями.
3. Причины сопротивления изменениям.
4. Подходы к преодолению сопротивления изменениям.
5. Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе
6. Прогнозирование, стратегия, диффузия нововведений в кадровой работе.
7. Развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом.
8. Восприимчивость организации к нововведениям.
9. Стратегии осуществления изменений.

10. Методы построения эффективных систем управления персоналом
11. Основные принципы и правила проведения изменений при внедрении нововведений в организациях.
12. Теория преобразования К. Левина

Тема 4. Инновационный кадровый потенциал и его формирование

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Инновационный потенциал работников и его развитие.
2. Инновационная культура.
3. Методы формирования инновационного потенциала и инновационной культуры.
4. Понятие, содержание и формы инновационного партнерства.
5. Сущность интрапренерства.
6. Предпосылки и условия развития интрапренерства

Тема 5. Менеджмент знаний. Компетенции.

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Понятие и роль знаний в современной организации.
2. Менеджмент знаний.
3. Понятие «компетенция» и виды компетенций.
4. Этапы и методы разработки модели компетенций.
5. Компетенции компании (организации).
6. Направления развития менеджмента знаний.
7. Эволюция оценки профессионализма персонала организации.

Тема 6. Обучающая организация

Вопросы для проведения семинарских занятий

1. Концепция обучающей организации.
2. Параметры обучаемости организации.
3. Креативность организации.
4. Корпоративный университет как инструмент становления обучающейся компании

6.4 Содержание лабораторных занятий

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

6.5 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудоемкость, часы	Виды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного	Т1 Кадровые инновации как объект управления Т2 Организация системы кадровых нововведений на предприятии	24	Собеседование, задачи, реферат

	курса	Т3 Теории преобразования организации и кадровых систем Т4 Инновационный кадровый потенциал и его формирование Т5 Менеджмент знаний. Компетенции. Т6 Обучающая организация		
С2	Изучение разделов, тем дисциплины не вошедших в лекционный курс		-	Нет
С3	Подготовка к аудиторным занятиям (практические занятия, текущий и рубежный контроль)	Т1 Кадровые инновации как объект управления Т2 Организация системы кадровых нововведений на предприятии Т3 Теории преобразования организации и кадровых систем Т4 Инновационный кадровый потенциал и его формирование Т5 Менеджмент знаний. Компетенции. Т6 Обучающая организация	24	Собеседование, задачи
С4	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (зачет, экзамен)	Т1 Кадровые инновации как объект управления Т2 Организация системы кадровых нововведений на предприятии Т3 Теории преобразования организации и кадровых систем Т4 Инновационный кадровый потенциал и его формирование Т5 Менеджмент знаний. Компетенции. Т6 Обучающая организация	24	Собеседование, реферат
Итого:			72	

6.5.1 Курсовая работа по дисциплине

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена

7 Фонд оценочных средств

7.1 Оценочные средства

7.1.1 Критерии оценивания

Балльно-рейтинговая система

Наименование задания	Количество баллов
Посещение лекций	2
Посещение практических занятий	2
Активная работа на практических занятиях	2
Реферат	10

НИРС	20
Итого («зачтено»)	60

7.1.2 Перечень тем рефератов

1. Функциональное разделение труда в инновационных организациях
2. Инновационное управление трудом
3. Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации
4. Охарактеризуйте различные виды управления трудом (традиционный и инновационный)
5. Аудит кадрового потенциала предприятия
6. Особенности научного и научно-технического труда
7. Методы инновационного развития кадрового потенциала организации
8. Мотивация кадровых нововведений
9. Управление компетенциями персонала в условиях инновационного развития кадрового потенциала организации
10. Стиль руководства и каково его значение для обеспечения успеха инноваций
11. Управление мобильностью персонала в условиях инновационного развития кадрового потенциала организации
12. Принципы управления нововведениями в кадровой работе
13. Механизмы мотивации инновационной деятельности кадрового потенциала компании
14. Понятие «кадровая реформа»
15. Сущность процесса управления инновационным потенциалом персонала компании
16. Сущность управленческого нововведения
17. Организационная форма управления развитием инновационного потенциала персонала компании
18. Факторы, влияющие на новаторскую деятельность
19. Сопротивление преобразованиям и способы их преодоления
20. Потребность в нововведениях в кадровой работе

7.1.2.1 Краткая характеристика оценочного средства «Реферат»

Конечная цель, получаемая в результате выполнения реферата позволяет оценить теоретические знания и практические навыки студента в области инновационного менеджмента в кадровой работе. Позволяет оценить уровень сформированности управленческих, аналитических навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется в индивидуальном порядке.

Критерии оценивания «Реферат»

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- знание основных понятий и умение оперировать ими;

- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами управленческого учета и учета персонала;
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты управленческого учета и учета персонала.

Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы.

7.1.2 Перечень тем НИРС

1. Формирование инновационного потенциала организации
2. Направления и формы внедрения преобразований в кадровую работу
3. Формирование инновационной культуры в организации

7.1.2.1 Критерии оценивания НИРС

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами предмета исследования;
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты предмета исследования.

Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки.

7.2 Контрольные оценочные средства

7.2.1 Вопросы к зачёту по дисциплине

1. Сущность инновационного менеджмента в кадровой работе.
2. Особенности инноваций в управлении персоналом.
3. Классификации инноваций.

4. Инновационные кадровые технологии и их развитие.
5. Функционирование кадровых систем: инновационное развитие, прогресс, регресс, стагнация, кризис, стабилизация.
6. Псевдонововведения в кадровой работе
7. Процесс разработки и внедрения кадровых нововведений.
8. Организация инновационного процесса.
9. Управление инновационными проектами.
10. Типы и виды организационных структур по разработке и реализации проектов нововведений на предприятиях и организациях.
11. Проектные группы как эффективный инструмент реализации инноваций.
12. Условия функционирования проектных групп.
13. Формирование состава проектных групп.
14. Особенности управления работой проектных групп.
15. Мотивация и сопровождение кадровых инноваций.
16. Роль кадровой службы в процессе разработки и внедрения кадровых нововведений.
17. Работники - субъекты новаторской деятельности.
18. Кадровая элита.
19. Организационно-экономический механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом.
20. Модели управления организационными изменениями.
21. Причины сопротивления изменениям.
22. Подходы к преодолению сопротивления изменениям.
23. Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе
24. Прогнозирование, стратегия, диффузия нововведений в кадровой работе.
25. Развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом.
26. Восприимчивость организации к нововведениям.
27. Стратегии осуществления изменений.
28. Методы построения эффективных систем управления персоналом
29. Основные принципы и правила проведения изменений при внедрении нововведений в организациях.
30. Теория преобразования К. Левина
31. Инновационный потенциал работников и его развитие.
32. Инновационная культура.
33. Методы формирования инновационного потенциала и инновационной культуры.
34. Понятие, содержание и формы инновационного партнерства.
35. Сущность интрапренерства.
36. Предпосылки и условия развития интрапренерства
37. Понятие и роль знаний в современной организации.

38. Менеджмент знаний.
39. Понятие «компетенция» и виды компетенций.
40. Этапы и методы разработки модели компетенций.
41. Компетенции компании (организации).
42. Направления развития менеджмента знаний.
43. Эволюция оценки профессионализма персонала организации.
44. Концепция обучающей организации.
45. Параметры обучаемости организации.
46. Креативность организации.
47. Корпоративный университет как инструмент становления обучающейся компании

7.2.1.1 Критерии оценивания зачёта по дисциплине

При выставлении оценки за зачёт учитывается:

- знание фактического материала по программе;
- знание обязательной литературы, современных публикаций по программе курса;
 - степень активности студента на лекционных и практических занятиях;
 - логика, структура, стиль ответа; культура речи, манера общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи;
 - наличие пропусков практических и лекционных занятий по неуважительным причинам.

Оценка «**зачтено**» ставится студенту, ответ которого свидетельствует:

- о полном знании материала по программе;
- о знании рекомендованной литературы, а также содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала.

Оценка «**незачтено**» ставится студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

8 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения (Указываются методы, применяемые при проведении учебных занятий в интерактивных формах. Например - проблемная лекция, лекция-провокация, семинар-диспут и тд.)	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
T1	Кадровые инновации как объект управления	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	4
T2	Организация системы кадровых нововведений на предприятии	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2

T3	Теории преобразования организации и кадровых систем	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	4
T5	Менеджмент знаний. Компетенции.	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	2
Итого:			12,0
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий 33 %			

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1 Основная литература:

1. Долженко, Р.А. Инновации в управлении персоналом в коммерческом банке [Текст]: моногр.. - Барнаул: Азбука, 2012.- 178 с.: ил.
2. Управление человеческими ресурсами как фактор повышения конкурентоспособности инновационной экономики [Текст]: материалы науч.-практ. конф. / под ред. Е.К. Самраиловой, О.В. Баландиной . - М.: ИД АТИСО, 2013.- 135 с.: ил.
3. Яacobсон, А.Я. Инновационный менеджмент [Текст]: учеб. пособие. - 2-е изд., стер. - М.: Омега-Л, 2014.- 176 с.: ил.- (Библиотека высшей школы).

9.2 Дополнительная литература:

1. Вишняков, Я.Д. Инновационный менеджмент. Практикум [Текст]: учеб. пособие / Я.Д. Вишняков, К.А. Кирсанов, С.П. Киселева. - М.: КноРус, 2014.- 328 с.: ил.- (Бакалавриат).
2. Гончаренко, Л.П. Менеджмент инвестиций и инноваций [Текст]: учебник. - М.: КноРус, 2014.- 160 с.: ил.- (Бакалавриат).
3. Инновационный менеджмент [Текст]: учебник / под ред. В.Я. Горфинкелья, Т.Г. Попадюк . - 3-е изд., перераб. и доп.. - М.: Вузовский учебник, 2011.- 460 с.:ил.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник для вузов по спец. «Менеджмент организации», «Управление персоналом». – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 446 с.
5. Козловская, Э.А. Экономика и управление инновациями [Текст]: учебник / Э.А. Козловская [и др.]. - М.: Экономика, 2012.- 359 с.: ил.- (Высшее образование).
6. Стрелкова, Л.В. Экономика и организация инноваций. Теория и практика [Текст]: учеб. пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2013.- 235 с.: ил.
7. Управление человеческими ресурсами как фактор повышения конкурентоспособности инновационной экономики [Текст]: материалы науч.-практ. конф. / под ред. Е.К. Самраиловой, О.В. Баландиной . - М.: ИД АТИСО, 2013.- 135 с.: ил.

9.3 Программное обеспечение

Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы:

1. <http://www.mintrud.ru/> – сайт Министерства труда и социального развития РФ
2. <http://www.biblioclub.ru/> - университетская библиотечная система
3. <http://www.ilo.ru/> - официальный сайт Международной организации труда
4. <http://kadrovik.ru/>. Журнал электронный Кадровый менеджмент.
5. <http://www.kdelo.ru/>. Кадровое дело.
6. <http://www.jobgrade.ru/>. Все об организации труда, мотивации, развитии персонала.
7. <http://www.jobgrade.ru/>. - официальный сайт "Организации труда, мотивации труда, развитию персонала, официальные документы".

10 Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Для обеспечения учебного процесса материально-техническими ресурсами используются:

1. Компьютерный класс, оборудованный для проведения практических работ средствами оргтехники, персональными компьютерами, объединенными в сеть с выходом в Интернет;
2. Установленное лицензионное программное обеспечение.
3. Лекции осуществляются с использованием мультимедийного оборудования