

УТВЕРЖДАЮ

Уральский социально-экономический
институт (филиал) образовательного
учреждения профсоюзов высшего
образования «Академия труда и
социальных отношений»

Зам. директора по УВР УрСЭИ (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»



И.Ю. Нестеренко
24.04.2018 г.

И.Ю.Нестеренко

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Инновационный менеджмент в управлении персоналом**

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

(Код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки

«Управление персоналом организации»

(направленность (профиль) (уровень бакалавриата))

Квалификация выпускника

бакалавр

(Бакалавр)

Кафедра: **Менеджмента и управления персоналом**

Разработчик программы:

канд. техн. наук, доцент Н.С. Демин

Оглавление

1.	ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
1.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине.....	4
1.2	Результаты освоения образовательной программы:.....	4
2.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	5
3.	ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	5
4.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ;.....	5
4.1	Содержание дисциплины (модуля).....	5
4.2	Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий.....	6
5.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	8
6.	ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	10
7.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ);	10
8.	РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	11
9.	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	12
10.	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ ...	13
11.	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	13
12.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	14
	Приложение №1 к разделу № 6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).....	15

6.1 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	15
6.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ	15
6.3 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.....	18
1. Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену (зачету) при проведении промежуточной аттестации по дисциплине.....	18
2. Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине	18
6.4 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.	24

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цель изучения дисциплины:

изучить классические и современные основы теории и практики разработки и реализации государственной научно-технической и инновационной политики в сфере управления персоналом.

Задачи:

- сформировать понятийный ряд, связанный с объектами, функциями и режимом организации инновационных процессов в управлении персоналом, ввести необходимые термины и определения;
- создать представление о нововведениях как о системном и непрерывном процессе;
- изучить методы анализа, прогнозирования, оптимизации и экономического обоснования инновационных процессов в управлении персоналом;
- научить правильно формулировать задачу, собирать и обрабатывать необходимую для ее решения информацию, формировать альтернативы и делать обоснованные выводы по формированию инновационного процесса в управлении персоналом.

1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

Профессиональных:

- ПК-21 - знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике
- ПК-35 - знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом

1.2 Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины студент должен:

- ПК-21 - знать основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и уметь применять их на практике.

В результате освоения компетенции ПК - 21 студент должен:

Знать:

- основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом;

Уметь:

- применять на практике основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом;

Владеть / быть в состоянии продемонстрировать

- основами оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом;

- ПК-35 - знать основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом

В результате освоения компетенции ПК - 35 студент должен:

Знать:

- основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом;

Уметь:

- вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом ;

Владеть / быть в состоянии продемонстрировать

- способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к обязательной дисциплине вариативной части (Б1.В.11) учебного плана направления подготовки «Управление персоналом», профиля "Управление персоналом организации".

Изучение курса базируется на знаниях следующих дисциплин: «Экономика предприятий», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Основы финансового менеджмента» и др.

Дисциплина является предшествующей для дисциплин: «Тайм-менеджмент» и др.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)	<i>5/180</i>		<i>5/180</i>
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)			
Аудиторная работа (всего)	<i>54</i>		<i>22</i>
в том числе:	-		-
Лекции	<i>18</i>		<i>10</i>
Семинары, практические занятия	<i>36</i>		<i>12</i>
Лабораторные работы	-		-
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	<i>90</i>		<i>149</i>
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	<i>Экзамен (36)</i>		<i>Экзамен (9)</i>

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

4.1 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Понятие инновационного менеджмента

Научно-технический прогресс и его роль в развитии общества. Понятие инновации. Цель инновационного менеджмента. Предмет и задачи изучения инновационного менеджмента. Связь инновационного менеджмента с другими дисциплинами. (НТП). Новшество. Нововведение. Изобретение. Открытие. Содержание инновационного менеджмента. Наука и искусство управления инновациями. Аппарат управления инновациями.

Виды и цели инноваций. Продукт-инновация. Процесс-инновация. Социальные инновации. Описание инновационного цикла.

Тема 2. Кадровые инновации

Классификация инноваций по сфере их применения. Понятие инновационного процесса. Фазы, структура инновационного процесса. Факторы, влияющие на развитие инновационных процессов.

Кадровые инновации и их классификация. Основные цели и задачи, функции, методы и этапы кадровых инноваций. Эффективность кадровых инноваций. Диффузия инновации. Источники инновационных идей.

Тема 3. Стратегическое управление кадровыми инновациями

Инновационные стратегии: сущность и методы. Инновационные проекты и программы: понятие, содержание, порядок разработки и реализации. Управление инновационными программами и проектами. Программно-целевое управление.

Тема 4. Правовое обеспечение инновационной деятельности

Интеллектуальная собственность как объект правовой охраны. Система правовой охраны авторских и смежных прав. Сущность и объекты интеллектуальной собственности. Управление интеллектуальной собственностью. Правовые механизмы защиты объектов интеллектуальной собственности.

Тема 5. Инновационное управление трудом

Внутренние структурно-управленческие инновации. Внешние структурно-управленческие инновации. Инновации в материальном стимулировании. Инновации в нематериальном стимулировании. Требования к менеджерам в инновационной сфере. Стили руководства инновационными проектами. Модель инновационного менеджера.

Тема 6. Инновации в сферах комплектации и обучения персонала.

Инновации в сфере отбора персонала. Инновации в сфере высвобождения персонала. Инновации в сфере внеорганизационного обучения. Инновации в сфере организационного обучения.

Тема 7. Персонал организации как источник инноваций

Инновационный потенциал персонала организации. Инновационное поведение работников. Инновационный климат. Управление персоналом проектных групп как эффективным инструментом реализации инноваций. Управление сопротивлением инновационным изменениям. Роль руководителя в активизации инновационной деятельности персонала.

4.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

Таблица 4.1

№ п/п	Наименование темы	Очная форма обучения					Компетенции	Литература (ссылка на номер в списке литературы или электронный источник)
		всего	Аудиторные занятия		Форма контроля	Самостоятельная подготовка		
			лекции	Практические занятия				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Понятие инновационного менеджмента	18	2	4		12	ПК-35	1-8

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2	Кадровые инновации	18	2	4		12	ПК-35	1-8	
3	Стратегическое управление кадровыми инновациями	18	2	4		12	ПК-35	1-8	
4	Правовое обеспечение инновационной деятельности	18	2	4		12	ПК-35	1-8	
5	Инновационное управление трудом	18	2	4		12	ПК-21 ПК-35	1-8	
6	Инновации в сферах комплектации и обучения персонала	27	4	8		15	ПК-21 ПК-35	1-8	
7	Персонал организации как источник инноваций	27	4	8		15	ПК-21 ПК-35	1-8	
	промежуточная аттестация	36			36				
	Всего часов	180	18	36	36	90			
	Зачетные единицы	5							

Вид промежуточной аттестации: экзамен

Таблица 4.2

№ № n/n	Наименование темы	Заочная форма обучения					Компетенции	Литература (ссылка на номер в списке литературы и/или электронный источник)	
		всего	Аудиторные занятия		Форма контроля	Самостоятельная подготовка			
			лекции	Практические занятия					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Понятие инновационного менеджмента	22	1	1		20	ПК-35	1-8	
2	Кадровые инновации	22	1	1		20	ПК-35	1-8	
3	Стратегическое управление кадровыми инновациями	23	1	2		20	ПК-35	1-8	
4	Правовое обеспечение инновационной деятельности	28	1	2		25	ПК-35	1-8	
5	Инновационное управление трудом	28	2	2		24	ПК-21 ПК-35	1-8	
6	Инновации в сферах комплектации и обучения персонала	24	2	2		20	ПК-21 ПК-35	1-8	
7	Персонал организации как источник инноваций	24	2	2		20	ПК-21 ПК-35	1-8	
	промежуточная аттестация	9			9				
	Всего часов	180	10	12	9	149			
	Зачетные единицы	5							

Вид промежуточной аттестации: экзамен

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Тема1. Понятие инновационного менеджмента

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Задания для самостоятельной работы: подготовить темы докладов

Основные тенденции развития экономики, образования, науки в современном обществе.

1. Научно-технический прогресс (НТП) – движущая сила развития общества. Эволюционная и революционная формы развития НТП. Инновации и научно технический прогресс.
2. Содержание понятий «инновация», «инновационный менеджмент», «инноватика».
3. Нововведения – закон развития человеческого общества. Инновации как источник удовлетворения общественных потребностей.
4. Инновация – экономическая категория. Функции инновации.
5. Объективные предпосылки инновационной деятельности. Инновативность как фактор конкурентоспособности фирм.
6. Мировой рынок высоких технологий. Место России в рынке высоких технологий.
7. Цели и задачи инновационного менеджмента.
8. Система функций инновационного менеджмента.
9. Современное состояние инновационного менеджмента.
10. Тенденции и направления развития инновационного менеджмента.
11. Профессиональные и психологические требования к менеджерам, работающим в сфере инноваций.

Тема 2. Кадровые инновации

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Задания для самостоятельной работы: подготовить темы докладов

1. Основные понятия и характеристика инновационных процессов.
2. Классификация кадровых инноваций.
3. Методы и функции инновационного менеджмента в кадровой работе.
4. Структура инновационного менеджмента в кадровой работе.
5. Функционирование кадровых систем.
6. Научно-технический прогресс, регресс, стагнация кадровой системы.
7. Кризис и лизис кадровой системы.
8. Задачи кадровой политики в условиях кризиса.

Тема 3. Стратегическое управление кадровыми инновациями

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Задания для самостоятельной работы: подготовить темы докладов

1. Инновационные стратегии: сущность и методы.
2. Инновационные проекты и программы: понятие, содержание, порядок разработки и реализации.
3. Управление инновационными программами и проектами.

Тема 4. Правовое обеспечение инновационной деятельности

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Задания для самостоятельной работы: подготовить темы докладов

1. Сущность и объекты интеллектуальной собственности.
2. Управление интеллектуальной собственностью.
3. Правовые механизмы защиты объектов интеллектуальной собственности.
4. Охрана интеллектуальной собственности — одна из стратегических задач организаций и государства.
5. Формирование правовой основы организации инновационной деятельности в России в рыночных условиях.

6. Государственная поддержка развития инновационного предпринимательства.
7. Патентное и авторское право по защите интеллектуальных (инновационных) продуктов.
8. Понятие научного открытия, изобретения, промышленных образцов, полезных моделей и других объектов интеллектуальной собственности.
9. Процедуры патентования.

Тема 5. Инновационное управление трудом

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Задания для самостоятельной работы: подготовить темы докладов

1. Характеристика фаз инновационного процесса.
2. Характеристики внутриорганизационного, межорганизационного и расширенного инновационных процессов.
3. Современная система стимулирования персонала.
4. Современные системы распределения дополнительных доходов.
5. Системы материального поощрения.
6. Системы премирования Дж. Н. Скэнлона, А. В. Раккера и «Импрошейр».
7. Мотивация профессионального самосовершенствования специалиста.
8. Источники инновационных идей.
9. Факторы, влияющие на развитие инновационных процессов.
10. Организация инновационной деятельности.
11. Особенности и методы принятия решений при управлении инновациями.
12. Организационные структуры в системах инновационной деятельности: в корпорациях, в исследовательских и венчурных организациях.

Тема 6. Инновации в сферах комплектации и обучения персонала

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Задания для самостоятельной работы: подготовить темы докладов

1. Адаптивная и генеративная (андрагогическая) модели обучения.
2. Открытое обучение и его формы.
3. Обучающие технологии ситуационного анализа (ТСА).
4. Инновации в организационном обучении.
5. Цели корпоративного обучения.
6. Самобучающаяся организация и ее отличие от традиционной организации.
7. Понятие инновационного предпринимательства.
8. Андрагогическая (генеративная) и педагогическая (адаптивная) модели обучения.
9. Кадровая технология отбора по матрице соответствия.
10. Технология контроля качества отбора на основе построения графика вероятности или графика ожиданий (expectancy chart).
11. Метод case-интервью.
12. Аутсорсинг в сфере управления человеческими ресурсами.
13. Assessment center (центр оценки — ЦО) как одна из наиболее инновационных форм организации процедуры отбора и оценки персонала.
14. Локаутный (lock-out) метод сокращения персонала.
15. Аутплейсмент.
16. Аутстаффинг.
17. Метод «открытого окна».
18. Метод селективного (избирательного) сокращения.

Тема 7. Персонал организации как источник инноваций

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Задания для самостоятельной работы: подготовить темы докладов

1. Инновационная активность различных типов трудовых коллективов.
2. Методика оценки инновационного потенциала персонала предприятия.
3. Типы инновационного поведения работников.

4. Инновационный климат предприятия.
5. Стадии деятельности проектных групп.
6. Сопротивление инновациям как негативная поведенческая реакция работников на происходящие организационные изменения.
7. Методы воздействия на сопротивление изменениям.
8. Условия снижения действия негативных аспектов принудительного нововведения.
9. Стратегии изменений как подходы в управлении, их характеристика.
10. Классификация руководителей по степени их инновативности.
11. Основные причины сопротивления нововведениям.
12. Основные условия поддержания инновационного климата.
13. Стратегии управления сопротивлением изменениям.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература
14. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 208 с. : табл., схемы, граф. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 206-209. - ISBN 978-5-394-02527-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375808
15. Управление инновационной деятельностью : учебник / Т.А. Искяндерова, Н.А. Каменских, Д.В. Кузнецов и др. ; под ред. Т.А. Искяндеровой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. - Москва : Прометей, 2018. - 354 с. : схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-907003-35-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494876 (
16. Инновационный менеджмент : учебник / ред. В.Я. Горфинкель, Т.Г. Попадюк. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 392 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02359-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119436
17. Аверченков, В.И. Инновационный менеджмент : учебное пособие для вузов / В.И. Аверченков. - 3-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2016. - 293 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-1255-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=93262
18. Беляев, Ю.М. Инновационный менеджмент : учебник / Ю.М. Беляев ; ред. А.Е. Илларионова. - Москва : Дашков и Ко, 2016. - 220 с. - («Учебные издания для бакалавров»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02070-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135036
19. Дополнительная литература
20. Агарков, А.П. Управление инновационной деятельностью : учебник / А.П. Агарков, Р.С. Голов. - Москва : Дашков и Ко, 2015. - 208 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02328-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229935
21. Инновационный менеджмент от А до Я : Словарь терминов / рук. авт. кол. В.А. Похощев ; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт). - Изд. 2-е, испр. и доп. - Москва : Перо, 2015. - 75 с. - Библиогр.: с. 71-74. - ISBN 978-5-00086-576-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445869

22. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02375-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057>

8. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	http://www.finansy.ru	Материалы по социально-экономическому положению и развитию в России
2.	http://diss.rsl.ru	Электронная библиотека диссертаций
3.	http://minfin.ru	Официальный сайт Министерства финансов РФ
4.	www.rbc.ru	Официальный сайт информационного агентства РосБизнесКонсалтинг
5.	www.statsoft.com	Официальный сайт производителя ППП STATISTICA
6.	www.spss.com	Официальный сайт производителя ППП SPSS
7.	http://www.aspe.spb.ru	Ассоциация исследователей экономики общественного сектора. (Seminal Papers Working Papers Teaching Materials Links)
8.	http://www.iet.ru	Институт экономики переходного периода (ИЭПП)
9.	http://www.nes.ru/russian/research/publications.htm	Сайт РЭШ
10.	http://ecsocman.edu.ru	Образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»
11.	http://economicus.ru	Образовательный портал по экономике
12.	http://gks.ru	Федеральная служба государственной статистики (Росстат)
13.	http://expert.ru	Экспертно-аналитический канал
14.	http://cbr.ru	Официальный сайт Банка России
15.	http://inliberty.ru	Во имя свободы – библиотека экономической и деловой литературы
16.	http://elibrary.ru	Электронная библиотека

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебным планом дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» предусмотрено чтение лекций, проведение семинарских занятий, консультаций, самостоятельная работа студента.

В процессе освоения дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» используются следующие образовательные технологии.

Стандартные формы обучения:

- лекции с использованием мультимедийных презентаций;
- семинарские занятия, на которых обсуждаются основные теоретические вопросы;
- письменные домашние работы;
- расчетно-аналитические задания;
- обзор официальных документов и материалов периодической печати;
- консультации преподавателей.

Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- лекции в диалоговом режиме;
- групповые дискуссии;
- моделирование и решение конкретных ситуационных задач;
- компьютерное тестирование.

На лекциях студенты получают основы базовых знаний по изучаемой дисциплине. Студент должен кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, выделяемые преподавателем, обозначить материал, который вызывает трудности, сформулировать к нему вопросы и в конце лекции задать их преподавателю.

На семинарских занятиях контролируется уровень восприятия, знания и качество работы студентов с лекционным материалом, учебниками, нормативными актами, развитие навыков решения практических заданий, конкретных профессиональных ситуаций.

Большое место в учебном плане отведено самостоятельной работе студентов. По итогам самостоятельной работы у студента должен выработаться навык исследования конкретного вопроса в рамках дисциплины и представления самостоятельных выводов на основе изучения учебного, нормативного материала и дополнительной литературы.

Самостоятельная работа студентов включает следующие ее виды:

- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- решение индивидуальных вариантов практических заданий;
- выполнение заданий в форме компьютерного тестирования;
- самостоятельная работа студентов при подготовке к экзамену.

Эти виды работ предполагают:

- самостоятельную работу студента в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- изучение электронных учебных материалов на сайте УрСЭИ .

Задания для самостоятельной работы студентов включают в себя:

- выполнение тестовых заданий, размещенных в Qwest, Moodle;
- изучение нормативных актов: Трудового Кодекса РФ, законов о труде (федерального, субъектов РФ), постановлений (решений) о труде муниципальных органов власти и других;
- подготовка докладов по отдельным вопросам курса;
- изучение статистических и аналитических материалов на официальных сайтах органов власти и по материалам периодической печати.

Указания по самостоятельной работе размещены в «Методических указаниях» на сайте УрСЭИ.

Результаты работы студентов подводятся в ходе их текущей и промежуточной аттестации. Рабочая программа учебной дисциплины обеспечена фондом оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. *Текущая аттестация* проводится по разделам курса и имеет целью проверить уровень владения изученным материалом или степень сформированности отдельных навыков. Она отражает посещение студентами лекций и работу на семинарских занятиях. В случае, если студент не прошел текущую аттестацию, он не будет допущен к зачету. Итоговая аттестация проводится в виде зачета за весь курс обучения дисциплине.

Методические указания по выполнению курсовых и контрольных работ.

Учебным планом выполнение курсовых и контрольных работ не предусмотрено.

**10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ
ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ**

№ п/п	Название программы/Системы	Описание программы/Системы
1.	http://consultant.ru/	справочно-информационная система Консультант Плюс
2.	http://garant.ru/	справочно-информационная система «Гарант».
3.	www.mintrud.ru	сайт Министерства труда и социального развития РФ
4.	www.kadrovik.ru	журнал «Справочник кадровика».
5.	www.hrm.ru	специализированный сайт для HR-менеджеров.
6.	www.chelt.ru	сайт журнала «Человек и труд»

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Лекционные и практические занятия проводятся в аудиториях, оснащенных презентационным оборудованием (компьютер, имеющий выход в Интернет, мультимедийный проектор, экран, акустические системы), доской, рабочими учебными столами и стульями.

При необходимости занятия проводятся в компьютерных классах, оснащенных доской, экраном, рабочими учебными столами и стульями, персональными компьютерами, объединенными в локальные сети с выходом в Интернет, с установленным лицензионным программным обеспечением, с подключенным к ним периферийным устройством и оборудованием (мультимедийный проектор, акустическая система и пр.).

При проведении практических занятий с использованием индивидуальных учебных заданий студенты должны быть обеспечены калькуляторами.

Для лиц с ОВЗ. В учебных помещениях возможно оборудование специальных учебных мест, предполагающих увеличение размера зоны на одно место с учетом подъезда и разворота кресла-коляски, увеличения ширины прохода между рядами столов. В аудитории хорошее освещение, в соответствии с требованиями СЭС.

В случае обучения слабослышащих обучающихся аудитории по необходимости оборудуются аудиотехникой (микрофонами, динамиками, наушниками или головными телефонами, диктофонами).

12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

Стандартные формы обучения:

- лекции с использованием мультимедийных презентаций;
- семинарские занятия, на которых обсуждаются основные теоретические вопросы;
- письменные домашние работы;
- расчетно-аналитические задания;
- обзор официальных документов и материалов периодической печати;
- консультации преподавателей.

Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- лекции в диалоговом режиме;
- групповые дискуссии;
- моделирование и решение конкретных ситуационных задач;
- компьютерное тестирование.

Приложение №1 к разделу № 6

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

6.1 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы являются семестры.

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения ОПОП		
		Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
1	ПК-21 - знать основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и уметь применять их на практике.	5 семестр	-	4 курс
2	ПК-35 - знать основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	5 семестр	-	4 курс

6.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

В зависимости от количества баллов оценивание компетентности студента оценивается по уровням: от 3 до 4 баллов - «минимальный уровень», от 5 до 7 баллов - «базовый уровень», от 8 до 9 баллов - «высокий уровень».

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач (1 балл)	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости (3 балла)	Высокий уровень

Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче (1 балл)	Минимальный уровень
	Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)	Базовый уровень
	Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии. (3 балла)	Высокий уровень
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. (1 балл)	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспособливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы (2 балла)	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам. (3 балла)	Высокий уровень

Шкала оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	<ul style="list-style-type: none"> – полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

		<ul style="list-style-type: none"> – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию. - количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9
2	Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> – вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя. - количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7
3	Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы. - количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4
4	Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки, количество баллов за освоение компетенций менее 3. - отказ от ответа или отсутствие ответа

Шкала оценки письменных ответов по дисциплине

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	<p>Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания</p> <p>Количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9</p>
2	Хорошо	<p>Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности</p> <p>Количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7</p>

3	Удовлетворительно	Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая. Количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4
4	Неудовлетворительно	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено незнание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Количество баллов за освоение компетенций менее 3 Ответ на вопрос отсутствует

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

<i>Категории студентов</i>	<i>Виды оценочных средств</i>	<i>Форма контроля и оценки результатов обучения</i>
С нарушением слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету.	Организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, письменная проверка

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается индивидуальная учебная работа (консультации), то есть дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы.

6.3 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

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «инновационный менеджмент» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

1. Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

1. Роль научно-технического прогресса в развитии общества.
2. Цель, предмет и задачи инновационного менеджмента в управлении персоналом.
3. Связь инновационного менеджмента с другими дисциплинами.
4. Понятие инновации.
5. Содержание инновационного менеджмента.
6. Виды и цели инноваций.
7. Описание инновационного цикла.
8. Виды и классификации инноваций.
9. Классификация инноваций по сфере их применения.
10. Понятие инновационного процесса.
11. Фазы инновационного процесса.
12. Структура инновационного процесса.
13. Источники инновационных идей.
14. Факторы, влияющие на развитие инновационных процессов.
15. Роль инноваций в социально-экономическом развитии страны.

16. Государственное регулирование инновационной деятельности.
17. Основные понятия инвестиционной деятельности.
18. Определение инновационного проекта.
19. Принципы управления инновационными проектами.
20. Сущность и содержание приёмов инновационного менеджмента.
21. Основные понятия и характеристика инновационных процессов.
22. Классификация кадровых инноваций.
23. Методы и функции инновационного менеджмента в кадровой работе.
24. Структура инновационного менеджмента в кадровой работе.
25. Функционирование кадровых систем.
26. Научно-технический прогресс, регресс, стагнация кадровой системы.
27. Кризис и лизис кадровой системы.
28. Задачи кадровой политики в условиях кризиса.
29. Инновационные стратегии: сущность и методы.
30. Инновационные проекты и программы: понятие, содержание, порядок разработки и реализации.
31. Управление инновационными программами и проектами.
32. Сущность и объекты интеллектуальной собственности.
33. Управление интеллектуальной собственностью..
34. Роль менеджера в инновационной сфере.
35. Модель инновационного менеджера.
36. Системы премирования Дж. Н. Скэнлона, А. В. Раккера и «Импрошейр».
37. Мотивация профессионального самосовершенствования специалиста.
38. Источники инновационных идей.
39. Факторы, влияющие на развитие инновационных процессов.
40. Организация инновационной деятельности.
41. Особенности и методы принятия решений при управлении инновациями.
42. Организационные структуры в системах инновационной деятельности: в корпорациях, в исследовательских и венчурных организациях.
43. Андрагогическая (генеративная) и педагогическая (адаптивная) модели обучения.
44. Кадровая технология отбора по матрице соответствия.
45. Технология контроля качества отбора на основе построения графика вероятности или графика ожиданий (expectancy chart).
46. Метод case-интервью.
47. Аутсорсинг в сфере управления человеческими ресурсами.
48. Assessment center (центр оценки — ЦО) как одна из наиболее инновационных форм организации процедуры отбора и оценки персонала.
49. Локаутный (lock-out) метод сокращения персонала.
50. Аутплейсмент.
51. Аутстаффинг.
52. Метод «открытого окна».
53. Метод селективного (избирательного) сокращения.
54. Типы инновационного поведения работников.
55. Инновационный климат предприятия.
56. Стадии деятельности проектных групп.
57. Сопrotивление инновациям как негативная поведенческая реакция работников на происходящие организационные изменения.
58. Методы воздействия на сопротивление изменениям.
59. Условия снижения действия негативных аспектов принудительного нововведения.
60. Стратегии изменений как подходы в управлении, их характеристика.
61. Классификация руководителей по степени их инновативности.

62. Основные причины сопротивления нововведениям.

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине в п.6.2.

2. Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

ВАРИАНТ 1

1. Кто в 30-е годы ввел понятие «инновация», трактуя его как изменение с целью внедрения и использования новых видов потребительских товаров, новых транспортных средств, рынков и форм организации в промышленности:

- 1) М.Портер
- 2) И.Шумпетер
- 3) Н.Кондратьев

2. Управленческая деятельность, направленная на формирование и достижение целей инновационного развития предприятия путем эффективного использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов - это ...

- 1) Инновационный менеджмент
- 2) Направление инновационной деятельности
- 3) Инновационный процесс

3. Инновационный менеджмент - это ...

1) Совокупность систематизированных знаний по теории инноватики и современному менеджменту о методах создания наукоемких инноваций и их эффективности

2) Совокупность научно-технических, технологических и организационных изменений, происходящих в процессе реализации инноваций

3) Процесс обновления и улучшения сбытового потенциала предприятия, обеспечивающий его выживаемость, расширения доли на рынке, создание новых рабочих мест, повышение делового престижа, в конечном итоге увеличение величины

4. В каком случае инновация считается осуществленной:

- 1) Если она внедрена в производственном процессе
- 2) Если она зафиксирована на бумаге, но не внедрена в организацию
- 3) Если она внедрена на рынке

5. Сколько типов технологических инноваций существует:

- 1) 2
- 2) 3
- 3) 4

6. Внедрение новых или усовершенствованных продуктов - это ...

- 1) Процессные инновации
- 2) Продуктовые инновации
- 3) Базисные инновации

7. Инновационная деятельность, связанная с капитальными вложениями в инновации, называется:

- 1) Инновационной деятельностью
- 2) Инвестиционной деятельностью
- 3) Инновационно-инвестиционной деятельностью

8. Что из перечисленного не входит в механизм управления инновациями:

- 1) Прогнозирование инноваций
- 2) Выбор метода управления
- 3) Анализ ситуации

9. Документ, удостоверяющий качество поставленного товара - это ...

- 1) Сертификат

- 2) Сертификат соответствия
- 3) Сертификат качества

10. Показатель, определяемый отношением чистой прибыли к инвестициям, а также к акционерному капиталу - это ...

- 1) Рентабельность инвестиций
- 2) Рентабельность проекта
- 3) Рентабельность продукции

ВАРИАНТ 2

1. Фондоёмкость – это...

- 1) Показатель, исчисляемый как отношение средней стоимости основных производственных фондов к объему произведенной продукции
- 2) Количество продукции в расчете на рубль основных производственных фондов
- 3) Показатель оснащенности основными производственными фондами

2. Что такое инновация:

- 1) Результат фундаментальной или прикладной науки
- 2) Процесс организационно-технологической подготовки производства, оформление новшеств, их внедрение и распространение в другие сферы
- 3) Нововведение, конечный результат творческой деятельности, направленный на разработку, создание и распространение новых видов изделий, технологий, внедрение новых организационных форм

3. Инновационный процесс – это...

- 1) Совокупность научно-технических, технологических и организационных изменений, происходящих в процессе реализации инноваций
- 2) Процесс внедрения нового продукта на рынок
- 3) Совокупность систематизированных знаний по теории инноватики и современному менеджменту о методах создания наукоемких инноваций и их эффективности

4. Перечислите субъекты инновационной деятельности:

- 1) Новатор, инвестор
- 2) Инвестор, инноватор
- 3) Новатор, инвестор, инноватор

5. Что из перечисленного не является функцией инновации:

- 1) Воспроизводственная
- 2) Регулирующая
- 3) Инвестиционная
- 4) Стимулирующая

6. Что из перечисленного не является признаком новации:

- 1) Непроизводственная применимость
- 2) Законченность технического решения
- 3) Производственная применимость
- 4) Новизна

7. Сущность инновации - это...

- 1) Применение
- 2) Изменение
- 3) Внедрение

8. Назовите типы инновационного поведения фирм:

- 1) виоленты, технополисы, эксплеренты, коммутанты
- 2) эксплеренты, пациенты, форфейтинги
- 3) виоленты, коммутанты, пациенты, эксплеренты
- 4) форфейтинги, технополисы, коммутанты

9. Виоленты - это ...

1) тип компаний, характеризующиеся «силовой» стратегией, с массовым и крупносерийным производством, развитой инфраструктурой и значительной научно-исследовательской базой

2) тип компаний, ориентированных на удовлетворение небольших по объему местно-национальных потребностей и имитирующих новинки

3) тип компаний, специализирующихся на узких сегментах рынка и удовлетворяющих потребности, сформированные под действием моды, рекламы и других средств

10. Назовите тип компаний, специализирующихся на создании новых или радикальных преобразований старых сегментов рынка, и извлекающих выгоду от первоначального присутствия на рынке

1) коммутанты

2) пациенты

3) эксплеренты

4) виоленты

ВАРИАНТ 3

1. Какого вида инноваций не существует:

1) Нематериальная инновация

2) Материальная инновация

3) Продуктовая инновация

2. В чем заключается суть тактического маркетинга инноваций:

1) Выведение и продвижение товара на рынке

2) Расширение сегмента товара на рынке

3) Определение свободного сегмента

3. Комплекс мероприятий по эффективному использованию инновационного потенциала предприятия для обеспечения долгосрочного развития – это ...

1) Инновационный процесс

2) Инновационная стратегия

3) Инновационный потенциал

4. Определите правильную последовательность выбора инновационной стратегии:

1) Постановка целей, выбор инновационной стратегии, стратегический анализ, реализация инновационной стратегии

2) Стратегический анализ, постановка целей, выбор инновационной стратегии, реализация стратегии

3) Выбор инновационной стратегии, стратегический анализ, постановка целей, реализация инновационной стратегии

4) Постановка целей, стратегический анализ, выбор инновационной стратегии, реализация инновационной стратегии

5. Что является главной целью инновационного менеджмента:

1) Результативность

2) Локальность

3) Радикальность

6. Какие стратегии используются для реализации инновационной политики страны:

1) наращивания, зонтичное ценообразование, снятия сливок

2) наращивания, заимствования, переноса

3) снятия сливок, реализация любой ценой, зонтичное ценообразование

7. Для формирования портфеля инновационных идей используют внешние источники, что к ним не относится:

1) Результаты маркетинговых исследований

- 2) Патентная информация
 - 3) Ноу-хау фирмы
 - 4) Научные разработки
8. Существует 3 формы организации инновационных проектов – функциональная, матричная, и (укажите недостающую):
- 1) Линейная
 - 2) Тематическая
 - 3) Линейно-функциональная
9. Лицензия – это...
- 1) Документ, удостоверяющий право собственности лица на какое-либо изобретение или открытие
 - 2) Документ, удостоверяющий качество товара, выдаваемый компетентными органами на основе экспертизы товара
 - 3) Специальное разрешение, выдаваемое государственными органами юридическому или физическому лицу на осуществление определенного вида деятельности
10. Какие компании применяют стратегию «реализация любой ценой»:
- 1) Венчурные
 - 2) Страховые
 - 3) Финансовые и консалтинговые

ВАРИАНТ 4

1. На каком этапе жизненного цикла инноваций производится формирование портфеля инновационных идей:
- 1) Этап внедрения новшества
 - 2) Разработки
 - 3) Поиск инновационных идей
2. Совокупность инженерно-консультационных услуг по созданию новых объектов – это...
- 1) Реинжиниринг
 - 2) Инжиниринг
 - 3) Бенч-маркетинг
3. Напишите не существующий вид бенч-маркетинга:
- 1) Межфункциональный
 - 2) Функциональный
 - 3) Общий
4. При предоставлении отсрочки налоговых платежей срок действия инвестиционного налогового кредита составляет:
- 1) от 1 до 5 лет
 - 2) от 3 до 5 лет
 - 3) от 5 и выше
5. Укажите основные факторы риска, связанные с инвестиционной деятельностью:
- 1) прикладные, фундаментальные, конъюнктурные
 - 2) фундаментальные, конъюнктурные, внутренние
 - 3) конъюнктурные, внутренние, прикладные
6. Как называется метод, основанный на построении пространственно-ориентированного графа, который отражает последовательное принятие решения и условия их реализации:
- 1) метод «Монте-Карло»
 - 2) метод «Аналогий»
 - 3) метод «Дерево решений»

7.Новатор – это...

1)участник инновационного процесса, осуществляющий поиск инновационных идей и проводит их разработку

2)участник инновационного процесса, осуществляющий финансирование и разработки, и внедрение новшества

3)участник инновационного процесса, осуществляющий внедрение и продвижение новшества на рынке, т.е. коммерциализацию новшества на рынке

8. Участник инновационного процесса, осуществляющий внедрение и продвижение новшества на рынке – это...

1)менеджер по сбыту

2)инноватор

3) новатор

9.Кредитование инновационной деятельности осуществляется на основе принципов (укажите неверный ответ):

1)срочность

2)целевой характер

3)безвозвратность

4)материальная обеспеченность

10.Назовите форму привлечения заемных средств, в виде долгосрочного кредита, который предоставляется в натуральной форме и погашается в рассрочку, при этом с правом выкупа натуральных средств

1)фортфейтинг

2) финансовый лизинг

3)венчурное финансирование

6.4.МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Форма билета для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

**УРАЛЬСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

Социально - экономический факультет

38.03.03 Управление персоналом профиль «Управление персоналом организации».

Для очной формы обучения

Дисциплина: «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»

Экзаменационный билет № 15

1. Основные понятия и характеристика инновационных процессов

2. Классификация кадровых инноваций

Утверждено на заседании кафедры менеджмента и управления персоналом,

протокол от

Зав. кафедрой менеджмента и

управления персоналом

_____ (А.Б.Кулаков)

Критерии формирования оценок по тестам

Оценка	Требования к знаниям
отлично	80%-100%
хорошо	65-80%
удовлетворительно	50-65%
неудовлетворительно	менее 50%
зачтено	50% и более
не зачтено	менее 50%

Критерий оценки докладов

Критерий	Требования к докладу
Знание и понимание теоретического материала	- рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые понятия строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы
Анализ и оценка информации	- грамотно применяется категория анализа, - методологически верно проведены расчеты показателей; - умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений, - обоснованно интерпретируется текстовая информация, - дается личная оценка проблеме
Построение суждений	- изложение ясное и четкое, - приводимые доказательства логичны - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией, - приводятся различные точки зрения и их личная оценка (при необходимости), - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи
Оценка	Критерии оценки доклада
«отлично»	1) студент легко ориентируется в содержании теоретического и аналитического материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, высказывать и обосновывать свои суждения; 2) знает и правильно применяет формулы; 3) знает и правильно применяет нормативные документы; 4) решение аналитического (практического) задания записано понятно, аккуратно, последовательно; 5) подготовлен презентационный материал.
«хорошо»	1) студент демонстрирует полное освоение теоретического и аналитического материала, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает свою позицию; 2) знает и применяет формулы и нормативные документы, но допускает небольшие неточности; 3) решение аналитического (практического) задания

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

	<p>записано, но недостаточно аргументировано;</p> <p>4) подготовлен презентационный материал, но недостаточно полный.</p>
«удовлетворительно»	<p>1) студент демонстрирует неполное освоение теоретического и аналитического материала, плохо владеет понятийным аппаратом, плохо ориентируется в изученном материале, неуверенно излагает свою позицию;</p> <p>2) знает отдельные формулы и нормативные документы, но допускает значительные неточности в их применении;</p> <p>3) решение аналитического (практического) задания записано неверно, аргументация отсутствует;</p> <p>4) не подготовлен презентационный материал.</p>
«неудовлетворительно»	<p>1) студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл;</p> <p>2) беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач;</p> <p>3) решение аналитического (практического) задания записано неверно либо отсутствует;</p> <p>4) не подготовлен презентационный материал.</p>

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Кафедра менеджмента и управления персоналом	А.Б. Кулаков		24.04.18 г.
2	Библиотека	Г.В. Шпакова		24.04.18 г.
3	УМО	Н.С. Ульянова		24.04.18 г.