


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 И.Б. Дуракова

27.04.2020

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.10.01 Инновационный менеджмент в управлении персоналом

- 1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:**
38.03.03 Управление персоналом
- 2. Профиль подготовки/специализации:**
Управление персоналом организации
- 3. Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр
- 4. Форма образования:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управления персоналом
- 6. Составители программы:** Исаева О.В., к.э.н., доцент
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета протокол №4 от 16.04.2020
- 8. Учебный год:** 2022/2023 **Семестр:** 7

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель изучения дисциплины состоит в развитии у обучающихся знаний, позволяющих, во-первых, работать с персоналом в организациях, ориентированных на инновационную деятельность, во-вторых, формировать в хозяйствующем субъекте креативных специалистов, способных работать в инновационной среде и строить систему управления персоналом с учетом инноваций

Задачи дисциплины

- знакомство со спецификой инновационного развития организации и основами инновационного менеджмента;
- формирование знаний об инновационной политике организации, факторах, способствующих и препятствующих инновационной деятельности;
- развитие представлений об инновационном климате организации, в том числе в сфере управления персоналом;
- знакомство со спецификой функций кадрового менеджмента и модели службы персонала в инновационноориентированной организации;
- формирование представлений о компетенциях персонала для занятости в инновационной среде, типизации его ролевых функций, факторах, блокирующих и усиливающих новаторство, управлении проектной группой.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Дисциплина относится к базовой части блока и входит в вариативную часть. Для изучения данной дисциплины предполагается, что обучающийся должен обладать базовыми знаниями по дисциплинам: «Основы теории управления», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Основы управления персоналом», «Организационное поведение».

Данная дисциплина изучается на последнем курсе.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

| Компетенция | | Планируемые результаты обучения |
|-------------|--|--|
| Код | Название | |
| ПК-1 | знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике | <p>знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью;</p> <p>уметь: разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, стратегическое управление персоналом;</p> <p>владеть (иметь навык(и)): навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника.</p> |

| | | |
|-------|--|--|
| ПК-16 | <p>владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике</p> | <p>знать: основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации;</p> <p>уметь: осуществлять мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</p> <p>владеть (иметь навык(и)): навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.</p> |
|-------|--|--|

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. 3 ЗЕТ / 108 час.

Форма промежуточной аттестации зачет

13. Виды учебной работы:

| Вид учебной работы | | Трудоемкость (часы) | | | |
|--|--------------|---------------------|--------------|--|-------|
| | | Всего | По семестрам | | |
| | | | 7 сем. | | |
| Аудиторные занятия | | 32 | 32 | | |
| в том числе: | лекции | 16 | 16 | | |
| | практические | 16 | 16 | | |
| | лабораторные | нет | нет | | |
| Самостоятельная работа | | 76 | 76 | | |
| Форма промежуточной аттестации <i>зачет</i> | | | | | |
| Итого: | | 108 | 108 | | |

13.1 Содержание разделов дисциплины:

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела дисциплины |
|------------------|---|---|
| 1. Лекции | | |
| 1.1 | Инновационный менеджмент и инновационная деятельность | <p>Инноватика. Основные понятия. Становление теории инноватики и ее современные концепции: длинные волны Н.Д. Кондратьева, деловые циклы Й.Шумпетера, технологические уклады. Жизненный цикл инноватики. Сущность и структура инновационного процесса. Различия стабильных и инновационных процессов. Сущность и структура инновационных процессов. Инновационный менеджмент, основные подходы к познанию (механистический, гуманистический, органический, инновационный). Функции и методы инновационного менеджмента. Механизмы управления инновациями. Риски инновационной деятельности. Государственное регулирование инновационной деятельности.</p> |
| 1.2 | Инновационная политика и стратегическое управление инновациями. | <p>Инновационная политика организации, методы ее выбора (метод написания сценариев, метод игр, метод Делфи). Цели и задачи стратегического управления инновациями. Классификация инновационных стратегий. Метод выбора инновационных стратегий, средства стратегического управления инновациями.</p> |
| 1.3 | Факторы, способствующие и противодействующие | <p>Инновативность организации, инновационная позиция, восприимчивость организации к инновациям. Внешняя и внутренняя среда организации. Инновационные ресурсы. Инновационный потенциал, его показатели и оценка. Инновационная активность, ее показатели. Понятие, виды, функции, уровни развития климата (макро-, мезо-, микро). Этапы</p> |

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| | инновационной деятельности организации. Инновационный климат организации. | становления инновационного климата организации. Факторы, способствующие становлению благоприятного инновационного климата. Методы оценки и развития инновационного микроклимата в организации. |
| 1.4 | Основы управления инновационным проектом и проектной группой. | Инновационный проект: понятие, сущность, классификации. Задачи, функции и компетенции менеджера в управлении инновационным проектом. Формирование проектной группы. Роль членов проектной группы. Жизненный цикл проекта. Управление его реализацией. Критерии оценки эффективности инновационного проекта. |
| 1.5 | Функции управления персоналом в инновационно-ориентированной организации. | Привлечение кандидатов в инновационную организацию. Маркетинг персонала в условиях инновационной среды. Оценка кандидатов при найме. Использование персонала в инновационной организации: адаптация, мотивация и стимулирование, обучение и развитие, оценка деятельности, карьера Оптимизация персонала. Развитие персонала для инновационных организационных изменений |
| 1.6 | Инновационно-ориентированный менеджмент персонала. | Модели службы персонала в инновационной организации. Формирование организационной культуры и организационного поведения. |
| 2. Практические занятия | | |
| 2.1 | Инновационный менеджмент и инновационная деятельность | Научно-техническая революция и научно-технический прогресс в свете инновационного кадрового менеджмента Понятие, принципы, задачи, методы и функции инновационного менеджмента в кадровой работе. Классификация нововведений в кадровой работе. |
| 2.2 | Инновационная политика и стратегическое управление инновациями. | Понятие государственной инновационной политики и государственного регулирования инновационных процессов. Основные принципы государственной инновационной политики РФ. Инновационная политика организации. Стратегия и диффузия нововведений в кадровой работе. Рассмотрение различных видов нововведений по стадиям и технологиям управления персоналом. |
| 2.3 | Факторы, способствующие и противодействующие инновационной деятельности организации. Инновационный климат организации. | Кадровая деятельность и кадровые реформы. Инновационный потенциал организации и работника. Инновационная культура. Общая характеристика. Формирование условия инновационной деятельности. |
| 2.4 | Основы управления инновационным проектом и проектной группой. | Организационные формы управления инновационными процессами. Типы и виды организационных структур по разработке и реализации проектов нововведений на предприятиях и организациях (ситуации). |
| 2.5 | Функции управления персоналом в инновационно-ориентированной организации. | Этапы внедрения нововведений в системе управления персоналом. приоритетные направления внедрения инноваций в кадровую работу. Работа HR-служб. |
| 2.6 | Инновационно-ориентированный менеджмент персонала. | Развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом. Восприимчивость организации к нововведениям. Сопротивление и внедрение нововведений, сопровождение нововведений. Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе |

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Виды занятий (часов) | | | | Всего |
|--------|--|----------------------|--------------|--------------|------------------------|-------|
| | | Лекции | Практические | Лабораторные | Самостоятельная работа | |
| 1. | Инновационный менеджмент и инновационная деятельность | 4 | 2 | - | 12 | 18 |
| 2. | Инновационная политика и стратегическое управление инновациями. | 2 | 4 | - | 12 | 18 |
| 3. | Факторы, способствующие и противодействующие инновационной деятельности организации. Инновационный климат организации. | 2 | 2 | - | 12 | 16 |
| 4. | Основы управления инновационным проектом и проектной группой. | 2 | 4 | - | 12 | 18 |
| 5. | Функции управления персоналом в инновационно-ориентированной организации. | 4 | 2 | - | 14 | 20 |
| 6. | Инновационно-ориентированный менеджмент персонала. | 2 | 2 | - | 14 | 18 |
| Итого: | | 16 | 16 | - | 76 | 108 |

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)

Основной формой организации обучения бакалавра являются аудиторные занятия, проводящиеся в форме лекций и практических занятий под руководством преподавателя, а также самостоятельная работа.

Методические указания для обучающихся по подготовке к лекционным занятиям.

Лекция – это устное систематическое и последовательное изложение преподавателем материала по какой-либо проблеме, методу, теме курса.

Для традиционной вузовской лекции характерны высокий научный уровень, теоретические абстракции, имеющие большое практическое значение. Стиль такой лекции - четкий план, строгая логика, убедительные доказательства, краткие выводы. В этой связи конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это самим обучающимся. Целесообразно, лишь, поняв основную мысль, излагаемую лектором, записать ее. Желательно запись осуществлять на одной странице листа или, оставляя поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателем. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями «важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения.

Целесообразно разработать собственную систему сокращений, аббревиатур и символов. Однако при дальнейшей работе с конспектом символы лучше заменить обычными словами для быстрого зрительного восприятия текста.

Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть теоретическим материалом.

Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям.

Лекционный материал является базовым, с которого необходимо начать освоение соответствующего раздела или темы. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Подготовку к каждому практическому занятию обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме.

Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно отвечать на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

В процессе подготовки к практическим занятиям необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и сети Интернет является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Методические указания для обучающихся по самостоятельной работе.

Самостоятельная работа выступает в качестве средства организации и управления самостоятельной деятельности обучающихся, которая обеспечивается умением осуществлять планирование деятельности, искать решение проблемы или вопроса, рационально организовывать рабочее время и использовать необходимые для этого инструменты. Самостоятельная работа служит получению новых знаний, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию профессиональных компетенций. Для проведения самостоятельной работы определены следующие рекомендации: систематическое выполнение заданий для самостоятельной работы обеспечивает эффективное освоение данной дисциплины и выявление проблемных точек; консультирование с преподавателем позволяет получать методические указания по содержанию выполняемого задания, срокам и видам контроля.

Методические указания для обучающихся по подготовке к зачету.

По завершению изучения дисциплины сдается зачет. В период подготовки к зачету бакалавр вновь обращается к уже изученному (пройденному) учебному материалу. Подготовка бакалавра к зачету включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету по темам курса; подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах (тестах) зачета. Зачет проводится по билетам (тестам), охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения.

При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рабочую программу дисциплины, нормативную, учебную и рекомендуемую литературу. Основное в подготовке к сдаче зачета - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет. При подготовке к сдаче зачета обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачету, контролировать каждый день выполнение намеченной работы.

Подготовка к зачету заключается в изучении и тщательной проработке бакалавром учебного материала дисциплины с учётом учебников, лекционных и семинарских занятий, сгруппированном в виде контрольных вопросов.

Зачет по курсу проводится в виде тестирования или по билетам.

На зачете по билетам студент даёт ответы на вопросы билета после предварительной подготовки. Бакалавру предоставляется право отвечать на вопросы билета без подготовки по его желанию. Преподаватель имеет право задавать дополнительные вопросы, если студент недостаточно полно осветил тематику вопроса, если затруднительно однозначно оценить ответ, если студент не может ответить на вопрос билета, если студент отсутствовал на занятиях в семестре.

Качественной подготовкой к зачету является:

- полное знание всего учебного материала по курсу;
- свободное оперирование материалом;
- демонстрация знаний дополнительного материала;
- чёткие правильные ответы на дополнительные вопросы.

Непосредственная подготовка к зачету осуществляется по вопросам, представленным в данной учебной программе.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 1. | Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 208 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191 (дата обращения: 04.02.2020). – Библиогр.: с. 201-203. – ISBN 978-5-394-02527-3. – Текст : электронный. |
| 2. | Кожухар В.М. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / В.М. Кожухар. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 208 с. - ISBN: 978-5-394-01047-7.- <URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=116020&sr=1 >. |
| 3. | Дуракова И.Б. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 570 с. |

б) дополнительная литература:

| № п/п | Источник |
|-------|--|
| 4. | Беляев Ю.М. Инновационный менеджмент: Учебник для бакалавров/ Ю.М. Беляев. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 220 с. - ISBN: 978-5-394-02070-4.- <URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=135036&sr=1 >. |
| 5 | Граттон Л. Будущее работы: Что нужно делать сегодня, чтобы быть востребованным завтра / Линда Граттон; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 252 с. |
| 6. | Дармилова Ж.Д. Инновационный менеджмент: Учебное пособие для бакалавров / Ж.Д. Дармилова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 220 с. - ISBN: 978-5-394-02123-7.- <URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=135039&sr=1 >. |
| 7. | Деминг Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами процессами Эдвард Деминг; Пер. с англ. – 4-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2011. – 419 с. |
| 8. | Дуракова И.Б. Теория управления персоналом: традиционные и новые подходы к планированию, обучению персонала и формированию кадровых служб: Вып.4 / И.Б. Дуракова, О.А. Родин, С.М. Талтынов. – Воронеж: ВГУ, 2005.–104с. |
| 9. | Кибанов А.Я. Управление персоналом. Практикум. / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2011. –368 с. |
| 10. | Питерс Т. Эти важные мелочи: 163 способа добиться совершенства / Том Питерс ; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 607 с. |

в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 1. | Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: https://edu.vsu.ru |
| 2. | Федеральное агентство по науке и инновациям: http://www.fasi.gov.ru/ |
| 3. | Федеральная служба государственной статистики www.fsgs.ru |
| 4. | Справочная правовая система Консультант плюс: http://www.consultant.ru/online/ |
| 5. | ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/ |
| 6. | ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com/ |
| 7. | Национальный союз кадровиков http://www.kadrovik.ru/ |
| 8. | Сообщество менеджеров E-xecutive http://www.e-xecutive.ru/ |
| 9. | Human Resource Management http://www.hrm.ru/ |

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

| № п/п | Источник |
|-------|---|
| 1. | Медведев, С. О. Инновационный менеджмент : учебное пособие / С. О. Медведев, Т. Г. Рябова. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2018. — 128 с. — Текст : электронный // Лань электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/147567 (дата обращения 04.02.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей. |

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)

Программа реализуется с применением дистанционных образовательных технологий. Для организации занятий требуется:

- персональный компьютер и видеопроекторное оборудование;
- свободное программное обеспечение;
- доступ к ресурсам сети Internet

Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам. Имеется специализированная мебель, стационарное и переносное оборудование: компьютер, проектор, экран.

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

| Код и содержание компетенции (или ее части) | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков) | Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование) | ФОС* (средства оценивания) |
|--|---|--|--|
| ПК-1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала | знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью; | 1. Инновационный менеджмент и инновационная деятельность 2. Инновационная политика и стратегическое управление инновациями. 3. Факторы, способствующие и противодействующие инновационной деятельности организации. Инновационный климат организации. 4. Основы управления инновационным проектом и проектной группой. 5. Функции управления персоналом в инновационно-ориентированной организации. 6. Инновационно-ориентированный менеджмент персонала. | Тестовые задания Практические задания Доклады Реферат |
| | уметь: разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, стратегическое управление персоналом; | | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике | владеть (иметь навык(и)): навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника. | | Тестовые Практические задания |
| ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике | знать: основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации; | 1. Инновационный менеджмент и инновационная деятельность 2. Инновационная политика и стратегическое управление инновациями. 3. Факторы, способствующие и противодействующие инновационной деятельности организации. Инновационный климат организации. 4. Основы управления инновационным проектом и проектной группой. 5. Функции управления персоналом в инновационно-ориентированной организации. 6. Инновационно-ориентированный менеджмент персонала. | Тестовые задания Практические задания Доклады Реферат |
| | уметь: осуществлять мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; | | Тестовые задания Практические задания |
| | владеть (иметь навык(и)): навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала. | | Тестовые Практические задания |
| Промежуточная аттестация | | | Перечень вопросов к зачету Тестовые задания |

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие показатели:

- 1) знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью;
- 2) знание основ анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации;
- 3) умение разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, стратегическое управление персоналом;
- 4) умение осуществлять мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;
- 5) владение навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника;
- 6) владение навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.

Для оценивания результатов обучения на зачете используется – зачтено, не зачтено

| | |
|---|------------|
| Высокий уровень посещаемости занятий и выполнения заданий для самостоятельной работы. Отработка пропусков лекционных, практических занятий и неудовлетворительных оценок, полученных в ходе проверки текущей успеваемости. Высокая активность на практических занятиях. | Зачтено |
| Низкий уровень посещаемости занятий и выполнения заданий для самостоятельной работы. Неотработанные пропуски лекционных, практических и неудовлетворительных оценок по результатам текущей аттестации. Низкая активность на практических занятиях. | Не зачтено |

19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

19.3.1 Перечень вопросов к зачету:

1. Становление понятий инноватики и ее современные концепции.
2. Жизненный цикл инноваций, сущность и структура инновационного процесса. Различия стабильных и инновационных процессов.
3. Инновационный менеджмент, основные подходы к познанию (механистический, гуманистический, органический, инновационный). Функции и методы инновационного менеджмента.
4. Механизмы управления инновациями, риски инновационной деятельности.
5. Государственное регулирование инновационной деятельности
6. Инновационная политика организации, методы ее выбора (метод написания сценариев, метод игр, метод Делфи).
7. Цели и задачи стратегического управления инновациями. Классификация инновационных стратегий. Метод выбора инновационных стратегий, средства стратегического управления инновациями.
8. Инновативность организации, инновационная позиция, восприимчивость организации к инновациям.
9. Инновационный потенциал, его показатели и оценка. Инновационные ресурсы.
10. Инновационная активность, ее показатели.
11. Понятие, виды, функции, уровни развития климата организации (макро-, мезо-, микро). Факторы, способствующие становлению благоприятного инновационного климата. Методы оценки и развития инновационного микроклимата в организации.
12. Инновационный проект: понятие, сущность, классификации. Критерии и методы оценки эффективности инновационного проекта.
13. Задачи, функции и компетенции менеджера в управлении инновационным проектом.
14. Формирование проектной группы. Роль членов проектной группы.
15. Жизненный цикл проекта. Управление его реализацией.
16. Привлечение кандидатов в инновационную организацию. Оценка кандидатов при найме.
17. Маркетинг персонала в условиях инновационной среды.
18. Использование персонала в инновационной организации: адаптация, мотивация и стимулирование, обучение и развитие, оценка деятельности, карьера. Оптимизация персонала. Развитие персонала для инновационных организационных изменений.
19. Модели службы персонала в инновационной организации.
20. Формирование организационной культуры и организационного поведения, преодоление сопротивления.

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» выставляется, если ответ студента полный и правильный. В ответах на вопросы демонстрируется способность обобщать материал, делать собственные выводы, находить взаимосвязь теоретических знаний с практическими навыками.

Оценка «не зачтено» выставляется, если не раскрыто основное содержание вопроса; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части представляемого материала.

19.3.2 Перечень практических заданий

Раздел 1. Инновационный менеджмент и инновационная деятельность (фрагмент).

Научно-техническая революция и научно-технический прогресс в свете инновационного кадрового менеджмента. Понятие, принципы, задачи, методы и функции инновационного менеджмента в кадровой работе (доклады, рефераты, семинар).

Классификация нововведений в кадровой работе (ситуации, тесты).

Раздел 2. Инновационная политика и стратегическое управление инновациями (фрагмент).

Понятие государственной инновационной политики и государственного регулирования инновационных процессов. Основные принципы государственной инновационной политики РФ (доклады, рефераты, семинар).

Инновационная политика организации. Стратегия и диффузия нововведений в кадровой работе. Рассмотрение различных видов нововведений по стадиям и технологиям управления персоналом (ситуации, тесты).

Раздел 3. Факторы, способствующие и препятствующие инновационной деятельности организации. Инновационный климат организации (фрагмент).

Кадровая деятельность и кадровые реформы (доклады, рефераты, семинар).

Инновационный потенциал организации и работника (ситуации).

Инновационная культура. Общая характеристика. Формирование условия инновационной деятельности (ситуации).

Раздел 4. Основы управления инновационным проектом и проектной группой (фрагмент).

Организационные формы управления инновационными процессами. Типы и виды организационных структур по разработке и реализации проектов нововведений на предприятиях и организациях (ситуации).

Понятие «интрапренерство». Его виды. Виды кооперации между предприятиями для осуществления инновационной деятельности (доклады, рефераты, семинар).

Раздел 5. Функции управления персоналом в инновационно ориентированной организации (фрагмент).

Этапы внедрения нововведений в системе управления персоналом (ситуации).

Приоритетные направления внедрения инноваций в кадровую работу (доклады, рефераты, семинар).

Работа HR-служб (ситуации).

Раздел 6. Инновационно-ориентированный менеджмент персонала (фрагмент).

Развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом (ситуации).

Восприимчивость организации к нововведениям. Сопrotивление и внедрение нововведений, сопровождение нововведений (ситуации).

Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе (ситуации, расчетные задания).

Критерии оценки практических заданий

| Критерии оценивания | Шкала оценок |
|--|--------------|
| Обучающийся безошибочно выполнил задание, смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос | Зачтено |

| | |
|--|------------|
| Обучающийся выполнил задание с ошибками, не смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос | Не зачтено |
|--|------------|

19.3.3 Темы собеседований

Раздел 1. Инновационный менеджмент и инновационная деятельность.

1. Становление понятий инноватики и ее современные концепции: длинные волны Н.Д. Кондратьева, деловые циклы Й. Шумпетера, технологические уклады.
2. Жизненный цикл инноваций, сущность и структура инновационного процесса. Различия стабильных и инновационных процессов.
3. Инновационный менеджмент, основные подходы к познанию (механистический, гуманистический, органический, инновационный). Функции и методы инновационного менеджмента.
4. Механизмы управления инновациями, риски инновационной деятельности.
5. Государственное регулирование инновационной деятельности

Раздел 2. Инновационная политика и стратегическое управление инновациями.

1. Инновационная политика организации, методы ее выбора (метод написания сценариев, метод игр, метод Делфи).
2. Цели и задачи стратегического управления инновациями.
3. Классификация инновационных стратегий.
4. Метод выбора инновационных стратегий, средства стратегического управления инновациями.

Раздел 3. Факторы, способствующие и препятствующие инновационной деятельности организации. Инновационный климат организации.

1. Инновативность организации, инновационная позиция, восприимчивость организации к инновациям.
2. Инновационный потенциал, его показатели и оценка. Инновационные ресурсы.
3. Инновационная активность, ее показатели.
4. Понятие, виды, функции, уровни развития климата (макро-, мезо-, микро). Факторы, способствующие становлению благоприятного инновационного климата.
5. Методы оценки и развития инновационного микроклимата в организации.

Раздел 4. Основы управления инновационным проектом и проектной группой.

1. Инновационный проект: понятие, сущность, классификации.
2. Задачи, функции и компетенции менеджера в управлении инновационным проектом.
3. Формирование проектной группы. Роль членов проектной группы.
4. Жизненный цикл проекта. Управление его реализацией.
5. Критерии и методы оценки эффективности инновационного проекта.

Раздел 5. Функции управления персоналом в инновационно ориентированной организации.

1. Привлечение кандидатов в инновационную организацию. Оценка кандидатов при найме.
2. Маркетинг персонала в условиях инновационной среды.
3. Использование персонала в инновационной организации: адаптация, мотивация и стимулирование, обучение и развитие, оценка деятельности, карьера. Оптимизация персонала.
4. Развитие персонала для инновационных организационных изменений.

Раздел 6. Инновационно ориентированный менеджмент персонала.

1. Модели службы персонала в инновационной организации.
2. Формирование организационной культуры и организационного поведения, преодоление сопротивления.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется, если студент продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением вопросов собеседования, показал

взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной и дополнительной профильной литературой, формулировать выводы, излагать собственные доказательства и аргументы.

Оценка «хорошо» выставляется, если при достаточно полном освещении основных вопросов собеседования студент затруднился дать точные ответы на дополнительные.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если содержание основных вопросов собеседования излагается студентом поверхностно, в точных формулировках на дополнительные вопросы он затрудняется.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов тем собеседования.

19.3.4 Тестовые задания

1. Инновация – это ...:

а) новый порядок, новый метод, изобретение;

б) использование новшества;

в) конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности;

г) нет верного ответа.

2. Экономист, первым увидевший в теории волн возможность преодоления кризисов и спадов в промышленном производстве за счет инновационного обновления капитала через технические, организационные, экономические и управленческие нововведения:

а) Е. Гайдар;

б) К. Маркс;

в) Г. Греф;

г) И. Шумпетер.

3. По критерию «эффективность» выделяют:

а) трансконтинентальные, транснациональные, региональные, крупные, средние, мелкие инновации;

б) высокая, средняя, низкая инновации;

в) управленческие, организационные, социальные, промышленные инновации;

г) экономическая, социальная, экологическая, интегральная.

4. Аббревиатура «НТП» расшифровывается как:

а) научно-технологический прогресс;

б) нестандартные товарные перевозки;

в) нормативно-технические проблемы;

г) нормальный технологический процесс;

д) научно-технический прогресс.

5. Какая из перечисленных стратегий предполагает отказ от рассмотрения долгосрочных перспектив бизнеса в пользу максимального получения доходов в краткосрочной перспективе:

а) ликвидация;

б) отсечение лишнего;

в) «сбор урожая»;

г) сокращение расходов;

д) комбинированная стратегия.

Критерии оценки тестового задания

Ответы оцениваются с использованием политомической шкалы. Допускается несколько категорий ответа на задание, каждая из которых оценивается по-разному: за полностью верный ответ

назначается 2 балла, за частично верный – 1 балл, за неверный – 0 баллов.

| Критерии оценивания | Шкала оценок |
|---|---------------------|
| Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся набрал более 90% от максимального балла | Отлично |
| Оценка «Хорошо» выставляется, если обучающийся набрал более 70% от максимального балла | Хорошо |
| Оценка «Удовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал более 50% от максимального балла | Удовлетворительно |
| Оценка «Неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал менее 50% от максимального балла | Неудовлетворительно |

19.3.5 Темы докладов, рефератов, эссе

1. Инновационная деятельность как базовый элемент экономической науки.
2. Научные основы инновационного менеджмента.
3. Технологии выбора инновационной стратегии предприятия.
4. Инновационная активность как конкурентное преимущество организации.
5. Направления реализации научно-технической политики государства и фирмы.
6. Инновационный потенциал организации.
7. Инновационный климат организации.
8. Нормативно-правовая база инновационной деятельности.
9. Перспективы развития инновационной деятельности в России.
10. Перспективы развития инновационной деятельности за рубежом.
11. Инновации и их жизненный цикл.
12. Жизненный цикл продукта и цикличность инновационного процесса.
13. Инвестиционные и коммерческие риски инновационных проектов.
14. Инновационная политика организаций.
15. Государственное регулирование инновационной деятельности в Российской Федерации.
16. Зарубежный опыт государственного регулирования инновационной деятельности.
17. Инновационная составляющая в развитии социально-экономической системы.
18. Инновационная теория Шумпетера.
19. Инновационные возможности российских предприятий (Обречена ли наша страна на роль сырьевого придатка мировой экономики?).
20. Менеджмент в инновационной организации.
21. Мотивация в инновационном менеджменте.
22. Нововведения как объект инновационного менеджмента.
23. Новые рынки сбыта как фактор нововведения.
24. Обоснование инвестиций в инновационные программы.
25. Организационные структуры инновационного предприятия.
26. Организационные формы реализации инновационной деятельности.
27. Организация инновационных процессов.
28. Инновация как фактор развития рыночных отношений.
29. Интеллектуальная собственность и ее защита в инновационном процессе.
30. Инфраструктура организаций, обеспечивающая инновационную деятельность.
31. Показатели оценки инновационных проектов.
32. Показатели оценки инновационной деятельности организации.
33. Деятельность в сфере управления инновационными проектами в условиях Воронежской области.
34. История проектного управления инновациями в России и в мире.
35. Актуальность управления инновационными проектами в современной России.
36. Современные концепции управления инновационными проектами.
37. Международные и национальные стандарты в области управления инновационными проектами: их цели, структура, содержание.
38. Профессиональные, международные и национальные квалификационные стандарты для менеджеров проектов или специалистов по управлению проектами.

39.Профессиональные ассоциации по управлению проектами в России и за рубежом.

40.Будущие тенденции в управлении инновационными проектами.

41. Современные методологические подходы и инструменты управления инновационным проектом.

42. Портфельная карьера менеджера инновационного проекта.

43. Современная команда менеджмента проекта.

44. Сущность и источники эффективности профессионального управления проектами.

45. Критерии успешных проектов.

46. Управление коммуникациями проекта.

47. Команда менеджмента проекта – критический фактор успеха проекта.

48. Современные тенденции в развитии организационных структур управления проектом.

49. Менеджер по управлению проектами как профессия, возможности и перспективы.

50. Управление людьми как ключевой подход к управлению тремя основными ограничениями инновационного проекта.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент раскрывает суть темы; основываясь на теоретических знаниях, проводит взаимосвязь между теорией и практическими ситуациями; находит актуальную проблему по заданной теме и приводит пути ее решения; выдерживает структуру написания работы (введение -основная часть - заключение) и его объем; завершает реферат/эссе логическим выводом;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент раскрывает суть темы; основываясь на теоретических знаниях, проводит взаимосвязь между теорией и практическими ситуациями; не выделяет отдельную проблему по заданном теме, а рассматривает тему очень обобщенно; незначительно ошибается в структуре эссе, но четко выдерживает его объем; завершает работу логическим выводом;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если студент частично раскрывает суть темы; работа перегружена теоретической информацией, собственные мысли практически отсутствуют; структура работы нарушена.

- оценка «не удовлетворительно» выставляется студенту, если студент не раскрывает поставленную тему; отсутствуют аргументы и логические выводы; нарушена структура работы.

19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в формах устного опроса (фронтальная беседа, доклады); письменных работ (контрольных тестовых заданий, выполнения практико-ориентированных заданий). Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний. При оценивании используются качественные критерии оценивания, приведенные выше.

При оценивании используются количественные или качественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация по дисциплине с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) проводится в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме зачета.

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.

Задания раздела 19.3.4 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.