

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

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом


И.Б. Дуракова

28.05.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.25 Инновационный менеджмент в управлении персоналом

- 1. Код и наименование направления подготовки:**
38.03.03 Управление персоналом
 - 2. Профиль подготовки:**
Управление персоналом организации
 - 3. Квалификация 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 20.04.2023
-

8. Учебный год: 2025/2026

Семестр: 6

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у обучающихся знаний, умений и навыков использования теории и практики инновационного менеджмента при определении круга задач в рамках поставленной цели и выборе оптимальных способов их решения посредством осуществления сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом с оценкой их организационных и социальных последствий.

Задачи учебной дисциплины:

-- познание специфики инновационного развития организации и основ инновационного менеджмента, функций и модели службы персонала в инновационно-ориентированной организации;

-- развитие представлений об инновационной политике, инновационном климате организации, в том числе в сфере управления персоналом;

-- развитие навыков формулирования конкретных, специфичных, измеримых во времени и пространстве целей в рамках инновационной политики организации в сфере управления персоналом, а также определения дорожной карты движения к цели, исходя из имеющихся;

-- формирование и развитие умений и навыков анализа, содержательной интерпретации его результатов и выработки практических рекомендаций, касающихся компетенций персонала для занятости в инновационной среде, типизации его ролевых функций, факторах, блокирующих и усиливающих новаторство, управления проектной группой;

- развитие умений и навыков оценки ожидаемых результатов управленческих решений в области инноваций в управлении персоналом с учетом их организационной и социальной значимости.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: блок Б1, обязательная часть.

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

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.4	Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся	Знать: -основы определения круга задач в рамках конкретной, специфичной, измеримой во времени и пространстве, поставленной цели, а также выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, а также определения дорожной карты движения; Уметь: - определять круг задач в рамках конкретной, специфичной, измеримой во времени и пространстве, поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм,

				<p>имеющихся ресурсов и ограничений, определяя дорожную карту движения;</p> <p>Владеть:</p> <p>-навыками определения круга задач в рамках конкретной, специфичной, измеримой во времени и пространстве, поставленной цели, а также выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, а также определения дорожной карты движения</p>
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2	Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов	<p>Знать:</p> <p>- особенности и инструментарий сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом посредством содержательной интерпретации результатов и выработки практических рекомендаций на основе полученных результатов;</p> <p>Уметь:</p> <p>-осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом посредством содержательной интерпретации результатов и выработки практических рекомендаций на основе полученных результатов;</p> <p>Владеть:</p> <p>-навыками осуществления сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом посредством содержательной интерпретации результатов и выработки практических рекомендаций на основе полученных результатов</p>
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2	Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости.	<p>Знать:</p> <p>- основы разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечения их документационного сопровождения и оценки ожидаемых результатов управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости;</p> <p>Уметь:</p> <p>-разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценку ожидаемых результатов управленческих решений с учетом их</p>

				<p>организационной и социальной значимости;</p> <p>Владеть: -навыками разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечения их документационного сопровождения и оценки ожидаемых результатов управленческих решений с учетом их организационных и социальных последствий</p>
--	--	--	--	--

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

Форма промежуточной аттестации *зачет*

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По семестрам	
			6 семестр	
Аудиторные занятия		32	32	
в том числе:	лекции	16	16	
	практические	16	16	
	лабораторные	нет	нет	
Самостоятельная работа		76	76	
в том числе: курсовая работа (проект)		нет	нет	
Форма промежуточной аттестации (зачет – <u>0</u> час.)				
Итого:		108	108	

13.1 Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
1. Лекции			
1.1	Инновационный менеджмент и инновационная деятельность	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.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом – <URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10673 >
1.2	Инновационная политика и стратегическое	Инновационная политика организации, методы ее выбора (метод написания сценариев, метод игр, метод Делфи). Цели и задачи стратегического управления инновациями.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом –

	управление инновациями.	Классификация инновационных стратегий. Метод выбора инновационных стратегий, средства стратегического управления инновациями.	<URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10673 >
1.3	Факторы, способствующие и противодействующие инновационной деятельности организации. Инновационный климат организации.	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 становления инновационного климата организации. Факторы, способствующие становлению благоприятного инновационного климата. Методы оценки и развития инновационного микроклимата в организации.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом – <URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10673 >
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.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом – <URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10673 >
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	Инновационный менеджмент в управлении персоналом – <URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10673 >
1.6	Инновационно-ориентированный менеджмент персонала.	Модели службы персонала в инновационной организации. Формирование организационной культуры и организационного поведения.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом – <URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10673 >
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.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом – <URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10673 >
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.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом – <URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10673 >
2.3	Факторы, способствующие и противодействующие	Кадровая деятельность и кадровые реформы. Инновационный потенциал организации и работника. Инновационная культура. Общая	Инновационный менеджмент в управлении персоналом –

	инновационной деятельности организации. Инновационный климат организации.	характеристика. Формирование условия инновационной деятельности.	<URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10673 >
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.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом – <URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10673 >
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.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом – <URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10673 >
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	Инновационный менеджмент в управлении персоналом – <URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10673 >

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1.	Инновационный менеджмент и инновационная деятельность	4	2	-	14	20
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	-	14	20
5.	Функции управления персоналом в инновационно-ориентированной организации.	4	2	-	12	18
6.	Инновационно-ориентированный менеджмент персонала.	2	2	-	12	16
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, которые проводятся в форме лекций и практических занятий, а также самостоятельная работа под руководством преподавателя.

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.

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.

Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Методические указания для обучающихся по подготовке к зачету.

По завершению изучения дисциплины сдается зачет. В период подготовки к зачету обучающийся вновь обращается к изученному (пройденному) учебному материалу. Подготовка 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. Зачет проводится по билетам, охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения.

При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на 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, контролировать каждый день выполнение намеченной работы.

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

Зачет по курсу проводится по билетам.

На зачете по билетам студент даёт ответы на вопросы билета после предварительной подготовки. Обучающемуся 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.	Вешкурова, А. Б. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебное пособие / А. Б. Вешкурова, Н. А. Копылова. – Москва: Директ-Медиа, 2021. – 184 с. – ISBN 978-5-4499-3055-2 – <URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=686792 >.
2.	Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 208 с. - ISBN 978-5-394-04205-8 - <URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621626 >.
3.	Инновационный менеджмент: учебник / В. Я. Горфинкель, А. И. Базилевич, В. В. Бондаренко [и др.]; под ред. В. Я. Горфинкеля, Т. Г. Попадюк. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 392 с. – ISBN 978-5-238-02359-5 - <URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685426 >.
4.	Управление инновационной деятельностью: учебник / Т. А. Искандерова, Н. А. Каменских, Д. В. Кузнецов и др.; под ред. Т. А. Искандеровой; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва: Прометей, 2018. – 354 с. - ISBN 978-5-907003-35-4 - <URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494876 >.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
5.	Аверченков, В. И. Инновационный менеджмент: учебное пособие / В. И. Аверченков. – 4-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 293 с. – ISBN 978-5-9765-1255-9 – <URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=93262 >.
6.	Беляев, Ю. М. Инновационный менеджмент: учебник / Ю. М. Беляев. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 219 с. – ISBN 978-5-394-04782-4 – <URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621843 >.
7.	Дармилова, Ж. Д. Инновационный менеджмент: учебное пособие / Ж. Д. Дармилова. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 168 с.– ISBN 978-5-394-04586-8. – <URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621855 >.
8.	Управление персоналом: учебник / [И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева]; под ред. И.Б. Дураковой. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 568, [1] с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

№ п/п	Источник
1.	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ» / LMC Moodle: https://edu.vsu.ru/
2.	Официальный веб-сайт Президента РФ www.president.kremlin.ru/
3.	Федеральное агентство по науке и инновациям: http://www.fasi.gov.ru/
4.	Федеральная служба государственной статистики www.fsgs.ru
5.	Справочная правовая система Консультант плюс: http://www.consultant.ru/online/
6.	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
7.	ЭБС «Юрайт» https://urait.ru/
8.	Национальный союз кадровиков http://www.kadrovik.ru/
9.	Сообщество менеджеров E-xecutive http://www.e-xecutive.ru/
10.	Human Resource Management http://www.hrm.ru/

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Кибанов А. Я. Управление персоналом. Практикум / А.Я. Кибанов. — М: ИНФРА-М, 2011. — 368 с.
2.	Кузнецов, Б. Т. Инновационный менеджмент: учебное пособие / Б. Т. Кузнецов, А. Б. Кузнецов. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 365 с. – ISBN 978-5-238-01624-5 – <URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684770 >.
3.	Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. – Москва: Директ-Медиа, 2022. – 244 с. – ISBN 978-5-4499-3201-3 - <URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719 >.

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

Программа курса может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий. При реализации дисциплины проводятся лекции, практические занятия, выполняются индивидуальная реферативная работа и практико-ориентированные задания. Проверка тестовых и практико-ориентированных заданий, а также индивидуальной реферативной работы могут осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Инновационный менеджмент и инновационная деятельность	УК-2; ОПК-2; ОПК-3	<p>УК-2.4. Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся;</p> <p>ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и выработывает практические рекомендации на основе полученных результатов;</p> <p>ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости.</p>	Тест Выполнение задания Доклад
2.	Инновационная политика и стратегическое управление инновациями.	УК-2; ОПК-2; ОПК-3	<p>УК-2.4. Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся;</p> <p>ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и выработывает практические рекомендации на основе полученных результатов;</p> <p>ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости.</p>	Тест Выполнение задания Доклад
3.	Факторы, способствующие и противодействующие инновационной деятельности организации. Инновационный климат организации.	УК-2; ОПК-2; ОПК-3	<p>УК-2.4. Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся;</p> <p>ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и</p>	Тест Выполнение задания Доклад

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
			<p>вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов;</p> <p>ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости.</p>	
4.	<p>Основы управления инновационным проектом и проектной группой.</p>	<p>УК-2; ОПК-2; ОПК-3</p>	<p>УК-2.4. Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся;</p> <p>ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов;</p> <p>ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости.</p>	<p>Тест Выполнение задания Доклад</p>
5.	<p>Функции управления персоналом в инновационно-ориентированной организации.</p>	<p>УК-2; ОПК-2; ОПК-3</p>	<p>УК-2.4. Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся;</p> <p>ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов;</p> <p>ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости.</p>	<p>Тест Выполнение задания Доклад</p>
6.	<p>Инновационно-ориентированный менеджмент персонала.</p>	<p>УК-2; ОПК-2; ОПК-3</p>	<p>УК-2.4. Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а</p>	<p>Тест Выполнение задания Доклад</p>

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
			<p>также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся;</p> <p>ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и выработывает практические рекомендации на основе полученных результатов;</p> <p>ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости.</p>	
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				<p>Перечень вопросов</p> <p>Темы индивидуальных реферативных работ (рефератов)</p> <p>Тестовые задания</p>

20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

Практикоориентированные задания:

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. Сопротивление и внедрение нововведений, сопровождение нововведений (ситуации).

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

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению задания, заключающееся в получении обучающимися методических указаний.

2. Выполнение практического задания.

3. Получение оценки.

4. Обсуждение в группе полученных результатов.

Критерии оценки практических заданий

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся выполнил задание, смог сделать выводы по полученным результатам и дать аргументированные ответы на дополнительные вопросы	Зачтено
Обучающийся выполнил задание с ошибками, не смог сделать выводы по полученным результатам и дать аргументированные ответы на дополнительные вопросы	Не зачтено

Тестовые задания (примеры):

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

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) Й. 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. Распространение однажды освоенной инновации в новых регионах, на новых рынках и в новой финансово-экономической ситуации – это ... инноваций.

- а) маркетинг;
- б) диффузия;
- в) трансферт;
- г) продвижение.

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

1. 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.

2. Политика инновационной деятельности предприятия – это _____.

3. По П. Друкеру девиз «Ворваться первым и нанести удар» отражает:

- а) стратегию массированного удара;
- б) стратегию предпринимательского дзюдо;
- в) стратегию творческой имитации;
- г) б и в.

4. Какая из перечисленных стратегий не является разновидностью базовой стратегии концентрированного роста:

- а) ограниченный рост;
- б) развитие рынка;
- в) развития продукта;
- г) стратегия усиления позиции на рынке;
- д) нет правильного ответа.

5. Стратегия инновационной деятельности предприятия – это _____.

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению тестовых задания, заключающееся в повторении лекционных материалов и материалов практических занятий по пройденным темам.
2. Выполнение тестового задания.
3. Получение оценки.

Критерии оценки тестового задания

Критерии оценивания	Шкала оценок
Оценка «отлично» выставляется при более 85% правильных ответов	Отлично
Оценка «Хорошо» выставляется от 70% до 84% правильных ответов	Хорошо
Оценка «Удовлетворительно» выставляется от 51 до 70% правильных ответов	Удовлетворительно
Оценка «Неудовлетворительно» при менее 50% правильных ответов	Неудовлетворительно

Темы докладов:

1. ____ технологический уклад: история развития, характеристика и особенности управления персоналом
2. Подготовить доклад (выступление), иллюстрирующий особенности инновационной деятельности зарубежной или отечественной компании. В докладе могут быть раскрыты следующие моменты:
 - 2.1. История становления компании;
 - 2.2. Предпринимательская активность основателя компании или топ-менеджмента;
 - 2.3. Наличие подразделений, занимающихся разработками инноваций в общей схеме организационной структуры;
 - 2.4. Особенности системы мотивации инновационной активности сотрудников компании;
 - 2.5. Инновации и конкурентоспособность компании.
3. Становление понятий инноватики и ее современные концепции.
4. Жизненный цикл инноваций, сущность и структура инновационного процесса. Различия стабильных и инновационных процессов.
5. Инновационный менеджмент, основные подходы к познанию (механистический, гуманистический, органический, инновационный). Функции и методы инновационного менеджмента.
6. Механизмы управления инновациями, риски инновационной деятельности.
7. Государственное регулирование инновационной деятельности
8. Инновационная политика организации, методы ее выбора (метод написания сценариев, метод игр, метод Делфи).
9. Цели и задачи стратегического управления инновациями. Классификация инновационных стратегий. Метод выбора инновационных стратегий, средства стратегического управления инновациями.
10. Инновативность организации, инновационная позиция, восприимчивость организации к инновациям.
11. Инновационный потенциал, его показатели и оценка. Инновационные ресурсы.
12. Инновационная активность, ее показатели.
13. Понятие, виды, функции, уровни развития климата организации (макро-, мезо-, микро). Факторы, способствующие становлению благоприятного инновационного климата. Методы оценки и развития инновационного микроклимата в организации.
14. Инновационный проект: понятие, сущность, классификации. Критерии и методы оценки эффективности инновационного проекта.
15. Задачи, функции и компетенции менеджера в управлении инновационным проектом.
16. Формирование проектной группы. Роль членов проектной группы.
17. Жизненный цикл проекта. Управление его реализацией.
18. Привлечение кандидатов в инновационную организацию. Оценка кандидатов при найме.
19. Маркетинг персонала в условиях инновационной среды.
20. Использование персонала в инновационной организации: адаптация, мотивация и стимулирование, обучение и развитие, оценка деятельности, карьера. Оптимизация персонала. Развитие персонала для инновационных организационных изменений.
21. Модели службы персонала в инновационной организации.
22. Формирование организационной культуры и организационного поведения, преодоление сопротивления.

Описание технологии проведения:

1. Выбор темы и подготовка доклада/презентации
2. Выступление с докладом/презентацией на практическом занятии.
3. Ответы на заданные вопросы.
4. Обсуждение доклада/презентации в группе обучающихся.
5. Получение оценки.

Критерии оценки докладов/презентаций

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением темы доклада, показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение излагать собственные доказательства и аргументы.

Оценка «хорошо» выставляется, если при достаточно полном освещении темы доклада обучающийся затруднился дать точные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если содержание основных вопросов доклада излагается обучающийся поверхностно, с использованием устаревших неактуальных данных, на дополнительные вопросы нет ответов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при незнании обучающимся тематикой доклада, что выражается в неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов.

20.2 Промежуточная аттестация

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

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- перечень вопросов к зачету;
- презентация результатов индивидуальной реферативной работы;
- перечень тестовых и практических заданий для диагностической проверки уровня сформированности компетенций.

Описание технологии проведения.

Первым этапом зачета является подготовка студентом письменных ответов на вопросы билета с последующим их обсуждением.

Перечень вопросов к зачету:

1. Инновация как экономическая категория: эволюция, понятие, классификация и кодификация, свойства.
2. Сущность и структура инновационного процесса.
3. Инновационная деятельность и ее инфраструктура.
4. Содержание и формы инновационного менеджмента.
5. Инновационный менеджмент: возникновение, становление и основные черты.
6. Системный подход в инновационном менеджменте.
7. Принципы, методы, функции инновационного менеджмента в кадровой работе.
8. Инновационная политика и ее место в целевой системе организации.
9. Понятие, типы и принципы разработки инновационной стратегии.
10. Формирование инновационной стратегии и типы инновационного поведения организаций.
11. Методы и параметры мониторинга и анализа инновационной стратегии.
12. Стратегический анализ инновационной активности организации.
13. Оценка и контроль инновационного потенциала организации.
14. Инновационный потенциал персонала организации.
15. Инновационный климат организации.
16. Инновационный проект и его характеристики как объекта управления: сущность, классификация, жизненный цикл.
17. Кадровый аспект управления проектом: формирование, управление и роли членов проектной группы.
18. Методическая база и стандарты управления проектами.
19. Основные критерии оценки инновационных проектов
20. Особенности управления персоналом в инновационной организации.
21. Изменения в управлении персоналом как разновидность управленческих инноваций.

- 22. Современные направления кадровых инноваций и их классификация.
- 23. Инновации в материальном и нематериальном стимулировании.
- 24. Инновации в сфере обучения персонала.
- 25. Инновации в сфере отбора и сокращения персонала.
- 26. Роль и функции субъектов управления персоналом при разработке и внедрении нововведений в кадровой работе
- 27. Инновационный проект как организационная форма нововведений в управлении персоналом.
- 28. Модели службы персонала в инновационной организации.
- 29. Маркетинг персонала в условиях инновационной среды.
- 30. Привлечение кандидатов в инновационную организацию. Оценка кандидатов при найме.

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания

Для оценивания ответов на вопросы на зачете используются следующие показатели:

- 1) знание учебного материала и владение понятийным аппаратом курса;
- 2) умение связывать теорию с практикой, проиллюстрировав теоретические знания практическими примерами и фактами;
- 3) умение проводить анализ и предлагать решение конкретных ситуаций в области инновационного менеджмента в управлении персоналом.

Для оценивания ответов на вопросы на зачете используется 2-балльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом данной области науки; способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований; умеет связывать теорию с практикой; умеет анализировать современную практику инновационного менеджмента в управлении персоналом. При этом отмечаются высокий уровень посещаемости занятий и выполнения заданий для самостоятельной работы, высокая активность на практических занятиях.	Повышенный уровень	Зачтено
Обучающийся в основном владеет понятийным аппаратом данной области науки; способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований; умеет связывать теорию с практикой. Недостаточно продемонстрировано умение анализировать современную практику инновационного менеджмента в управлении персоналом. Хороший уровень посещаемости занятий и выполнения заданий для самостоятельной работы. Отработка пропусков лекционных, практических занятий и неудовлетворительных оценок, полученных в ходе проверки текущей успеваемости. Заметная активность на практических занятиях.	Базовый уровень	Зачтено
Обучающийся демонстрирует частичные знания понятийного аппарата; не всегда способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Продemonстрировано слабое умение анализировать современную практику инновационного менеджмента в управлении персоналом	Пороговый уровень	Зачтено

<p>Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, отсутствие умения анализировать современную практику инновационного менеджмента в управлении персоналом; допускает грубые ошибки, не способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. При этом отмечается 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.</p>	-	Не зачтено
--	---	------------

Обязательным условием допуска к подготовке письменных ответов по на вопросы билета зачета является презентация результатов индивидуальной реферативной работы с получением оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».

Перечень тем индивидуальных реферативных работ (рефератов):

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 реферативных работ

Критерии оценивания	Шкала оценок
Четкое структурирование работы. Тема раскрыта, решение проблемы обосновано полностью и тщательно, анализ проблемы полный. Качество оформления очень высокое, соответствующее требованиям (работа оформлена в полном соответствии с ГОСТом или имеется не более двух незначительных отклонений от ГОСТа). При защите работы: ясное, четкое изложение содержания, отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы.	Отлично
Работа вполне структурирована. Тема раскрыта, решение проблемы вполне обосновано, анализ проблемы полный. Качество оформления высокое, в целом, соответствующее требованиям (имеется не более одного нарушения ГОСТа и двух отклонений). При защите работы: четкое изложение содержания, отсутствие противоречивой информации, демонстрация знания своей работы и умения отвечать на вопросы.	Хорошо
Работа слабо структурирована. Тема частично раскрыта, решение проблемы обосновано недостаточно, анализ проблемы неполный. Качество оформления среднее (имеются не более двух нарушений ГОСТа). При защите работы: пространное изложение содержания, фрагментарный доклад с очень краткими или отсутствующими выводами, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов.	Удовлетворительно
Работа не структурирована. Тема не раскрыта, решение проблемы не обосновано, анализ проблемы отсутствует. Качество оформления низкое (имеются грубые нарушения ГОСТа). При защите работы: пространное изложение содержания, фрагментарный доклад, в котором отсутствуют выводы, путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов, демонстрация отсутствия знания своей работы.	Неудовлетворительно

Обучающийся в ходе промежуточной аттестации также выполняет тестовые и практические задания для проверки уровня сформированности компетенций.

Для оценивания результатов обучения при проведении диагностических работ используются следующие показатели:

- успешное решение тестовых заданий (открытого и закрытого типа).

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции (фрагмент):

1) тестовые задания (закрытого типа среднего уровня сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа:

Инновационная среда организации складывается из инновационного потенциала и инновационного (ой) _____.

-климата;

- стратегии;
- политики;
- потенциала.

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа:

Развитие инновационного потенциала как целого не может осуществляться без анализа _____ среды организации.

- внутренней;

- внешней;
- внутренней и внешней;

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильный вариант ответа:

По критерию «результативность» выделяют следующие виды инноваций:

- трансконтинентальные, транснациональные, региональные, крупные, средние, мелкие;

- высокая, средняя, низкая;

- управленческие, организационные, социальные, промышленные;
- научные, технические, технологические, конструкторские, производственные, информационные.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Вставьте пропущенное слово:

Ограничение в сроках, отсутствие специалистов, способных проводить системный анализ, отсутствие или недоступность информации о предприятии заставляют использовать при оценки инновационного потенциала предприятия _____ подход.

Ответ должен состоять из одного прилагательного.

Пример формата ответа: процессный

Ответ: диагностический

ЗАДАНИЕ 2. Вставьте пропущенное слово:

Инновационная среда организации складывается из инновационного потенциала и инновационного _____.

Ответ должен состоять из одного существительного.

Пример формата ответа: потенциала

Ответ: климата

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Дайте определение понятий «инновация», перечислите возможные варианты классификации инноваций. Нарисуйте блок-схему (или оформите в виде таблицы), характеризующую различные варианты классификации инноваций.

Пример ответа: 1. Инновация (нововведение) определяется как конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности, либо в новом подходе к социальным услугам.

2. Один из вариантов классификации инноваций:

Критерий классификации	Виды инноваций
Область применения	Управленческие, организационные, социальные, промышленные
Этап научно-технического прогресса	Научные, технические, технологические, конструкторские, производственные, информационные
Степень интенсивности	«Бум», равномерная, слабая, массовая
Темпы осуществления	Быстрые, замедленные, затухающие, нарастающие, равномерные, скачкообразные
Масштаб инноваций	трансконтинентальные, транснациональные, региональные,

	крупные, средние, мелкие
Результативность	Высокая, средняя, низкая
Эффективность	Экономическая, социальная, экологическая, интегральная

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению тестовых задания, заключающееся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение тестового задания.
3. Получение оценки.

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) характер принятого решения);
- 2 балла – задание выполнено с незначительными ошибками, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование характера принятого решения, или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено, или ответ содержательно не соотнесен с заданием, или выполнено неверно (ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее его изучение).

Соотношение критериев оценивания компетенций, уровня сформированности компетенций и шкалы оценивания результатов обучения при тестировании

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся набрал более 90% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Повышенный уровень	Зачтено
Обучающийся набрал более 70% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Базовый уровень	Зачтено
Обучающийся набрал более 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Пороговый уровень	Зачтено
Обучающийся набрал менее 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	–	Не зачтено

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 и темы

индивидуальных реферативных заданий. 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 20.2 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.