

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КРИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА

приказ ректора

от «31» мая 2019 г. № 379 - 1

Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организации

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – заочная

Нормативный срок обучения – 5 лет

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Часов по учебному плану – 108

Формы промежуточной аттестации на курсах:

экзамен - 4

Распределение часов дисциплины по курсам

| Курс | 4 | Итого |
|--|-------------------------|-------------------------|
| Вид занятий | Часов по учебному плану | Часов по учебному плану |
| Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий | 12 | 12 |
| - лекции | 6 | 6 |
| - практические | 6 | 6 |
| Самостоятельная работа | 78 | 78 |
| Экзамен | 18 | 18 |
| Итого | 108 | 108 |

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил(и):
канд. пед. наук, доцент

А.В. Кутузова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» мая 2019 г. № 10

И.о. зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент

Т.А. Вашко

| 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | |
|--|---|
| 1.1 Цели освоения дисциплины | |
| 1 | содействие в становлении профессиональной компетенции бакалавра в области управления персоналом на основе понимания роли и функций инноваций в современном обществе через формирование и развитие способностей и навыков управления инновационной деятельностью в сфере управления персоналом |
| 1.2 Задачи освоения дисциплины | |
| 1 | формирование знаний в области инновационного менеджмента в целом, а так же его кадрового аспекта |
| 2 | овладение навыками управления персоналом в инновационных организациях |
| 3 | развитие способностей инновационной деятельности в области управления персоналом |
| 1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины | |
| Профессионально-трудовое воспитание обучающихся | |
| Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда. | |
| Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: | |
| – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; | |
| – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; | |
| – формирование психологи профессионала; | |
| – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; | |
| – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли | |

| 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП | |
|---|--|
| 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося: | |
| 1 | Б1.Б.15 Основы управления персоналом |
| 2 | Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология |
| 3 | Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент |
| 2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: | |
| 1 | Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования |
| 2 | Б1.В.07 Маркетинг персонала |
| 3 | Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная |
| 4 | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты |

| 3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | |
|---|---|
| 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 | |
| Минимальный уровень освоения компетенции | |
| Знать | частично методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности |
| Уметь | частично применять методы формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом |

| | |
|---|--|
| Владеть | частично навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; постановки стратегических целей управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации |
| Базовый уровень освоения компетенции | |
| Знать | в основном объеме методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности |
| Уметь | в основном объеме применять методы формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом |
| Владеть | в основном объеме навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; постановки стратегических целей управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации |
| Высокий уровень освоения компетенции | |
| Знать | в полном объеме методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности |
| Уметь | в полном объеме применять методы формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать |
| Владеть | в полном объеме навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; постановки стратегических целей управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации |

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

| | |
|-----------------|--|
| Знать: | |
| 1 | методы анализа качественного и количественного состава персонала |
| 2 | методы управления развитием и эффективностью организации, программ |
| 3 | методы анализа выполнения планов и определение их экономической эффективности |
| Уметь: | |
| 1 | применять методы формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой |
| 2 | разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала |
| 3 | формировать планы и мероприятия по управлению персоналом |
| Владеть: | |
| 1 | навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом |
| 2 | навыками подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом |
| 3 | навыками планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации |

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Курс | Часов | Компетенции | Литература |
|-------------|--|------|-------|-------------|---|
| 1.0 | Раздел 1. Роль и функции инноваций в современном обществе | | | | |
| 1.1 | Современные условия экономической деятельности и их влияние на инновационный процесс /Лек/ | 4 | 0 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 1.2 | Характеристика постиндустриального общества /Пр/ | 4 | 0 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |

| | | | | | |
|------|---|---|----|------|---|
| 13 | Теория инноватики /Лек/ | 4 | 1 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 1.4 | Современные концепции инноватики /Пр/ | 4 | 1 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 1.5 | Организационные формы инновационной деятельности /Лек/ | 4 | 1 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 1.6 | Организационные структуры инновационных предприятий /Пр/ | 4 | 0 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 1.7 | Управление инновационными программами и проектами /Лек/ | 4 | 1 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 1.8 | Экономическая эффективность инновационного проекта /Пр/ | 4 | 1 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 2.0 | Раздел 2. Кадровые аспекты инновационного менеджмента | | | | |
| 2.1 | Управление новаторской деятельностью персонала в организации /Лек/ | 4 | 1 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 2.2 | Стимулирование инновационной деятельности персонала /Пр/ | 4 | 1 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 2.3 | Интеллектуальная собственность /Пр/ | 4 | 1 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 2.4 | Человеческий капитал - форма реализации персонала в инновационной организации /Лек/ | 4 | 0 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 2.5 | Становление и развитие концепции человеческого капитала /Пр/ | 4 | 0 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 2.6 | Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности /Лек/ | 4 | 1 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 2.7 | Сравнительная характеристика направленности функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации /Пр/ | 4 | 1 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 2.8 | Управленческие технологии внедрения кадровых инноваций /Лек/ | 4 | 1 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 2.9 | Реакция различных категорий работников на нововведения и возможные психологические барьеры /Пр/ | 4 | 1 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 2.10 | Проработка лекционного материала в течение семестра /Ср/ | 4 | 16 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 2.11 | Подготовка к практическим занятиям (решение задач, составление глоссария, подготовка к опросу по теме занятия) /Ср/ | 4 | 16 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 2.12 | Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу: - (подготовка конспекта, составление словаря терминов по | 4 | 16 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| 2.13 | Подготовка к текущему контролю (тестирование) /Ср/ | 4 | 16 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |

| | | | | | |
|------|---|---|----|------|---|
| 2.14 | Выполнение домашнего задания, контрольной работы /Ср/ | 4 | 14 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |
| | Экзамен | 4 | 18 | ПК-1 | 6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.1.3, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.4.1, 6.1.4.2 |

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещается в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Колич-во экз.в библиотеке/1000 экз. |
|---------|--|---|--------------------------------------|-------------------------------------|
| 6.1.1.1 | В. Я. Горфинкель [и др.]; ред. В. Я. Горфинкель, Т. Г. Попадюк | Инновационный менеджмент [Электронный ресурс] : учеб. для ВУЗов.- http://znanium.com/bookread.php?book=368132 | М. : Вузовский учебник ИНФРА-М, 2012 | 100 % online |
| 6.1.1.2 | В. Д. Грибов, Л. П. Никитина | Инновационный менеджмент [Электронный ресурс] : учеб. пособие для ВУЗов.- http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=413866# | М. : ИНФРА-М, 2014 | 100 % online |
| 6.1.1.3 | П. В. Журавлев [и др.] | Инновационный менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие.- http://umczdt.ru/books/45/62151/ | М. : УМЦ ЖДТ, 2016 | 100 % online |

6.1.2. Дополнительная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство | Колич-во |
|---------|---|--|---------------------------------|--------------|
| 6.1.2.1 | Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова | Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров.- http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191 | М. : Дашков и К°, 2019 | 100 % online |
| 6.1.2.2 | А. В. Кутузова | Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом [Электронный ресурс]. - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web/index.php?LNG=&C21COM=S&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9A%2095%2D445324%3C%2E%3E%29&Z21ID=&S21SRW=AVHEAD&S21SRD=DOWN&S21STN=1&S21REF=3&S21CNR=20 | Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2020 | 100 % online |

6.1.3. Методические разработки

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Кол-во экз.в библиотеке |
|--|---------------------|----------|-------------------|-------------------------|
|--|---------------------|----------|-------------------|-------------------------|

| | | | | |
|---------|----------------|--|---------------------------------|--------------|
| 6.1.3.1 | А. В. Кутузова | Инновационный менеджмент в управлении персоналом : методические указания к практическим занятиям для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом [Электронный ресурс]. - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web/index.php?LNG=&C21COM=S&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9A%2095%2D658372%3C%2E%3E%29&Z21ID=&S21SRW=AVHEAD&S21SRD=DOWN&S21STN=1&S21REF=3&S21CNR=20 | Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2020 | 100 % online |
| 6.1.3.2 | А. В. Кутузова | Инновационный менеджмент в управлении персоналом : методические указания к лекционным занятиям для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом [Электронный ресурс]. - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web/index.php?LNG=&C21COM=S&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9A%2095%2D872530%3C%2E%3E%29&Z21ID=&S21SRW=AVHEAD&S21SRD=DOWN&S21STN=1&S21REF=3&S21CNR=20 | Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2021 | 100 % online |

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

| | | | | |
|---------|----------------|---|---------------------------------|--------------|
| 6.1.4.1 | А. В. Кутузова | Инновационный менеджмент в управлении персоналом : методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом [Электронный ресурс]. - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web/index.php?LNG=&C21COM=S&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9A%2095%2D385079%3C%2E%3E%29&Z21ID=&S21SRW=AVHEAD&S21SRD=DOWN&S21STN=1&S21REF=3&S21CNR=20 | Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2021 | 100 % online |
| 6.1.4.2 | А. В. Кутузова | Инновационный менеджмент в управлении персоналом : методические указания по выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом [Электронный ресурс]. - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web/index.php?LNG=&C21COM=S&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%9A%2095%2D400014%3C%2E%3E%29&Z21ID=&S21SRW=AVHEAD&S21SRD=DOWN&S21STN=1&S21REF=3&S21CNR=20 | Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2020 | 100 % online |

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

| | |
|-------|--|
| 6.2.1 | Электронная библиотека КриЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный. |
| 6.2.2 | Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umcздт.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный. |
| 6.2.3 | Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный. |
| 6.2.4 | Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный. |
| 6.2.5 | Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный. |
| 6.2.6 | ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный. |
| 6.2.7 | Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный. |
| 6.2.8 | Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный. |
| 6.2.9 | Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный. |

6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

6.3.1 Перечень базового программного обеспечения

| | |
|---------|--|
| 6.3.1.1 | Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. |
|---------|--|

| | |
|--|---|
| | Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий). |
| 6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения | |
| 6.3.2.1 | Не используется |
| 6.3.3 Перечень информационных справочных систем | |
| 6.3.3.1 | Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный. |
| 6.3.3.2 | Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный. |
| 6.4 Правовые и нормативные документы | |
| 6.4.1 | Не используется |
| 7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ | |
| 7.1 | Корпуса А, Т, Н, Л КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И |
| 7.2 | Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации). |
| 7.3 | Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – учебные аудитории А-409, Л-203, Т-46 |
| 7.4 | Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307. |

| 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ | |
|--|--|
| Вид учебной деятельности | Организация учебной деятельности обучающегося |
| Лекция | <p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современные условия экономической деятельности и их влияние на инновационный процесс; – особенности инноваций в кадровом менеджменте; – сопротивление инновациям. |
| Практическое занятие | <p>Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины. |
| Самостоятельная работа | <p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стимулирование познавательного интереса; – закрепление и углубление полученных знаний и навыков; – развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; – подготовка к предстоящим занятиям; – формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самореализации; – формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к тестированию; - подготовка к экзамену; - подготовка к контрольной работе. |
| Экзамен | <p>Экзамен проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Перечень теоретических вопросов и перечень типовых практических заданий разного уровня сложности обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).</p> |
| <p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КриЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.igups.ru</p> | |

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.21 «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.В.21 «Инновационный менеджмент в управлении
персоналом»**

**1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования
в процессе освоения образовательной программы**

Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» участвует в формировании компетенции:

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

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ПК-1,
при освоении образовательной программы**

| Код компетенции | Наименование компетенции | Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции | Курс изучения дисциплины | Этапы формирования компетенции |
|-----------------|---|--|--------------------------|--------------------------------|
| ПК-1 | знанием 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 | Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология | 1 | 1 |
| | | Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент | 1 | 1 |
| | | Б1.Б.15 Основы управления персоналом | 3 | 3 |
| | | Б1.В.06 Стратегический менеджмент | 4 | 4 |
| | | Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом | 4 | 4 |
| | | Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления | 3 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте | 3 | 3 |
| | | Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования | 3 | 3 |
| | | Б1.В.07 Маркетинг персонала | 4 | 4 |
| | | Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная | 5 | 5 |
| | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 5 | 5 | |

**Таблица соответствия уровней освоения компетенции ПК-1
планируемым результатам обучения**

| Код компетенции | Наименование компетенции | Наименования разделов дисциплины | Уровни освоения компетенций | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции) |
|-----------------|--|--|-----------------------------|--|
| ПК-1 | знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и | 1. Роль и функции инноваций в современном обществе 2. Кадровые аспекты инновационного менеджмента | Минимальный уровень | Знать частично методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности |
| | | | | Уметь частично применять методы формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения |

| | | | | | |
|---------------------------------|--|--|--|---|--|
| | интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике | | | и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом | |
| | | | | Владеть частично навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; постановки стратегических целей управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации | |
| | | | | Базовый уровень | Знать в основном объеме методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности |
| | | | | | Уметь в основном объеме применять методы формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом |
| | | | | | Владеть в основном объеме навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; постановки стратегических целей управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации |
| | | | | Высокий уровень | Знать в полном объеме методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности |
| Уметь в полном объеме применять | | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | методы формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом |
| | | | | Владеть в полном объеме навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом; подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом; постановки стратегических целей управления персоналом; планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации |

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

| № | Неделя | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.) | Наименование оценочного средства (форма проведения) |
|---------------|--------|--|--|---|
| 4 курс | | | | |
| 1 | | Текущий контроль | Тема «Современные условия экономической деятельности и их влияние на инновационный процесс» | ПК-1 Внеаудиторная контрольная работа (письменно), ее защита (устно) |
| 2 | | Текущий контроль | Тема «Теория инноватики» | |
| 3 | | Текущий контроль | Тема «Организационные формы инновационной деятельности» | |
| 4 | | Текущий контроль | Тема «Управление инновационными программами и проектами» | |
| 5 | | Текущий контроль | Раздел 1. Роль и функции инноваций в современном обществе | |
| 6 | | Текущий контроль | Тема «Управление новаторской деятельностью персонала в организации» | |
| 7 | | Текущий контроль | Тема «Человеческий капитал - форма реализации персонала в инновационной организации» | |
| 8 | | Текущий контроль | Тема «Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности» | |
| 9 | | Текущий контроль | Тема «Управленческие технологии внедрения кадровых инноваций» | |
| 10 | | Текущий контроль | Раздел 2. Кадровые аспекты инновационного менеджмента | |
| 11 | | Промежуточная аттестация – экзамен | Разделы: 1. Роль и функции инноваций в современном обществе 2. Кадровые аспекты инновационного | ПК-1 Собеседование (устно) |

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же краткая характеристика этих средств приведены в таблице

| № | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|---|------------------------------------|---|---|
| 1 | Контрольная работа (внеаудиторная) | Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по дисциплине. Содержит задания для проверки знаний, умений и навыков студентов заочной формы обучения | Типовые контрольные задания (полный комплект контрольных заданий внеаудиторной контрольной работы для заочной формы размещен в составе Методических указаний по выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения) |
| 2 | Тестирование | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Фонд тестовых заданий |
| 3 | Экзамен | Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Перечень теоретических вопросов к экзамену |

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

| Шкалы оценивания | Критерии оценивания | Уровень освоения компетенций |
|---------------------|---|------------------------------|
| «отлично» | Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы | Высокий |
| «хорошо» | Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов | Базовый |
| «удовлетворительно» | Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные | Минимальный |

| | | |
|-----------------------|---|-----------------------------|
| | умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы | |
| «неудовлетворительно» | Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов | Компетенции не сформированы |

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Тестирование

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|------------------------|--------------|---|
| «отлично» | «зачтено» | Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «хорошо» | | Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «удовлетворительно» | | Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «не удовлетворительно» | «не зачтено» | Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования |

Контрольная работа (внеаудиторная)

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|---|
| «зачтено» | Обучающийся полностью и правильно выполнил задание КР или допущены незначительные ошибки (не искажающие общий результат экономических расчетов). Ответил на поставленные вопросы полностью или с частичными неточностями. КР оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями |
| «незачтено» | Обучающийся при ответе на поставленные вопросы и при выполнении заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений, допустил грубые ошибки в расчетах при решении задач. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов или ответов, демонстрирующих, что студент не ориентируется в материале |

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

3.1 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

- 1 Дайте характеристику постиндустриального общества.
- 2 Раскройте основные проблемы инновационного развития экономики, организаций, систем управления во взаимосвязи с проблемами управления персоналом.
- 3 Охарактеризуйте процесс становления теории и современные концепции инноватики.
- 4 Дайте определение инновационного процесса.
- 5 В чем состоят сущность, функции, жизненный цикл инновации как объекта управления.
- 6 Трансфер и диффузия инноваций.
- 7 Дайте сравнительную характеристику и взаимосвязь функциональной и инновационной деятельности в организации.
- 8 В чем особенности проектно-ориентированной компании и подразделения.
- 9 Какие организационные структуры присущи инновационным предприятиям.
- 10 Дайте характеристику инновационного потенциала организации.
- 11 В чем сущность программно-целевого управления.
- 12 Инновационный проект: понятие, содержание, порядок разработки и реализации, риски.
- 13 Как рассчитывается экономическая эффективность инвестиций и инновационных проектов.
- 14 Охарактеризуйте персонал организации как источник инноваций.
- 15 Какие организационно-экономические условия необходимы проявления творческого потенциала персонала.
- 16 Как выражается инновационная активность различных типов трудовых коллективов.
- 17 Сущность интеллектуальной собственности.
- 18 Каким образом происходит управление персоналом проектных групп.
- 19 Особенности стимулирования инновационной деятельности персонала.
- 20 Место человеческого капитала в структуре интеллектуального капитала организации.
- 21 Этапы становления и развития концепции человеческого капитала.
- 22 Основные понятия кадровой инноватики.
- 23 Раскройте понятие, сущность, содержание и особенности инноваций в управлении персоналом.
- 24 Особенности инноваций в управлении персоналом как разновидности управленческих инноваций.
- 25 Дайте сравнительную характеристику направленности функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации.
- 26 Роль субъектов управления персоналом в инновационной деятельности организации.
- 27 Охарактеризуйте этапы процесса управления кадровыми инновациями;
- 28 Особенности внедрения кадровых инноваций.
- 29 Какие выделяются психологические барьеры и реакции различных категорий работников на нововведения.
- 30 В чем заключается инновационная восприимчивость персонала организации: понятие, механизм формирования.
- 31 Раскройте факторы, способствующие или препятствующие инновационной деятельности организации и персонала.

3.2 Примерный перечень тем контрольной работы

1. Венчурный инновационный бизнес.
2. Государственная поддержка инновационной деятельности.
3. Государственное регулирование инновационных процессов
4. Задачи и основные приемы экспертизы инновационных проектов.
5. Значение стратегического управления для инновационных предприятий. Виды инновационных стратегий.
6. Инновативность как фактор конкурентоспособности организации
7. Инновационная деятельность как процесс воспроизводства знаний
8. Инновация, как объект инновационного менеджмента.
9. Интеллектуальная собственность, как объект инновационного предпринимательства.
10. Кадровое обеспечение инновационных процессов
11. Классификация инноваций. Инновационный процесс и его основные характеристики.
12. Компетенции в управлении инновационной деятельностью
13. Маркетинг инноваций
14. Методы оценки эффективности инноваций, основанные на дисконтировании.
15. Методы поиска и приемы инновационных идей.
16. Новые организационные формы инновационных предприятий.
17. Организация инновационной деятельности
18. Организация инновационных процессов.
19. Основные показатели эффективности инновационной деятельности.
20. Особенности инновационных организаций
21. Особенности управления персоналом, создающими интеллектуальные ресурсы
22. Отбор инновационных и инвестиционных проектов
23. Разработка бизнес-плана.

24. Риски в инновационном предпринимательстве.
25. Рынок интеллектуальной собственности.
26. Система оценочных показателей эффективности инноваций.
27. Современная классификация инновационных предприятий.
28. Социальные аспекты инновационной деятельности
29. Стратегическое управление инновациями
30. Структура бизнес-плана.
31. Сущность инновационного менеджмента, его цели, функции, принципы.
32. Технологическая цепочка, критерии оценки эффективности ее функционирования.
33. Технопарк. Инкубатор. Инновационно-технологический центр.
34. Управление инновационными предприятиями.
35. Управление инновационными проектами
36. Управление рисками в инновационной деятельности
37. Управление созданием и использованием новой техники и новой технологии.
38. Финансово-промышленная группа и принципы ее организации.

3.3 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение семестра по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

Структура тестовых материалов по дисциплине
«Инновационный менеджмент в управлении персоналом»

| Компетенция | Тема в соответствии с РПД | Содержательный элемент | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|---|---|---|---|--------------------------------------|
| ПК-5: способность анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений ДПК-5.1: | Тема «Современные условия экономической деятельности и их влияние на инновационный процесс» | Характеристика постиндустриального общества | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Инновационное развитие экономики | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Современные проблемы управления персоналом | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | Тема «Теория инноватики» | Становление теории и современные концепции инноватики | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Инновации как объект управления: сущность, функции, виды | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Инновационный процесс и жизненный цикл инновации | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | Тема «Организационные формы инновационной деятельности» | Характеристика и взаимосвязь функциональной и инновационной | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |

| | | | | |
|---|---|--|------------------------|--------------------|
| способность применять модели и методы анализа и оценки рисков в экономических расчетах | | деятельности в организации | | |
| | | Организационные структуры инновационных предприятий | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Характеристика инновационного потенциала организации | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | Тема «Управление инновационными программами и проектами» | Сущность программно-целевого управления | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Инновационный проект | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Экономическая эффективность инвестиций и инновационных проектов | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | Тема «Управление новаторской деятельностью персонала в организации» | Персонал организации как источник инновации | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Управление персоналом проектных групп | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Стимулирование инновационной деятельности персонала | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | Тема «Человеческий капитал - форма реализации персонала в инновационной организации» | Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала предприятия | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Развитие теории человеческого капитала | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Концепция человеческого капитала как методологическая предпосылка инвестиционных процессов в управлении персоналом | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | Тема «Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности» | Особенности инноваций в управлении персоналом | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Управление персоналом как разновидность управленческих инноваций | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Направленность функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| Тема «Управленческие технологии внедрения кадровых инноваций» | Этапы процесса управления кадровыми инновациями | Знание | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | Особенности внедрения кадровых инноваций | Умение | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | Инновационная восприимчивость персонала организации. Сопротивление инновациям. | Действие | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| Итого | | | 120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ | |

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

**Образец типового варианта итогового теста за 5 семестр,
предусмотренного рабочей программой дисциплины**

Норма времени – 45 мин.

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)

1. Фамилия ученого, который ввел понятие «инновация»:

- a) Друкер;
- b) Шумпетер;
- c) Смит;
- d) Гобсон;

2. Важнейшие признаки инновации:

- a) Новизна;
- b) Комплексность;
- c) Эффективность;
- d) Формальность;

3. Передача научно-технических знаний и опыта для оказания научно-технических услуг, применения технологических процессов, выпуска продукции.

- a) Трансфер
- b) Диффузия
- c) Продажа
- d) Аренда

4. Инновации в сфере высвобождения персонала

- a) Аутплейсмент
- b) Метод «открытого окна»
- c) Case-интервью и психолингвистический анализ речи
- d) MET-технологии (modern education technology)
- e) Метод Secondment

5. Совокупность знаний, навыков, способностей и личностных характеристик персонала, определяющих меру его готовности к восприятию, внедрению и продуцированию инноваций, обеспечивающих эффективное функционирование организации в условиях инновационной деятельности:

- a) инновационная активность;
- b) инновационный потенциал отдельного работника;
- c) инновационный потенциал предприятия.

6. Последовательность стадий деятельности проектной группы:

- a) реорганизации своей деятельности в момент, когда основная часть над проектом завершается и требуется доработать только отдельные его стороны;
- b) роста, когда определяются задачи, которые необходимо решить для достижения этих целей;
- c) завершение проекта и представление его заказчиком;
- d) формирование, когда перед группой ставятся цели, которые требуются достичь в ходе работы над проектом;
- e) зрелости, когда участники группы работают над решением данных задач.

7. Тип сопротивления персонала, который проявляется в публичных высказываниях опасений по поводу благоприятного исхода преобразований, затягивании под равными предлогами принятия соответствующих решений и начала активных действий.

- a) пассивное
- b) активное
- c) разрушительное
- d) негативное

8. Последовательное осуществление стадий процессов изменений управления персоналом представляет собой:

- a) интегрированный инновационный процесс;
- b) линейный инновационный процесс;
- c) дифференцированный инновационный процесс;
- d) сетевой инновационный процесс.

9. Уровень восприимчивости организаций к нововведениям ($B = f(L, C, K, Hв)$) зависит от следующих факторов:

- a) характеристики организационной структуры;

- b) характеристики внешнего окружения и межорганизационных связей;
- c) стадия жизненного цикла организации
- d) стиль управления в организации

10 ... – экономика, основанная на знаниях, на открытости людей новым идеям, создающая новую технологическую базу общественного производства, направленную не только на повышение производительности труда и качества готового продукта, но и на сбережение невозобновляемых природных ресурсов и экологии.

11 ... – общество, в экономике которого в результате научно-технической революции и существенного роста доходов населения приоритет перешёл от преимущественного производства товаров к производству услуг.

12 ... – мера готовности организации выполнить задачи, обеспечивающие достижение поставленной инновационной цели, т.е. мера готовности к реализации инновационного проекта или программы инновационных преобразований и внедрения инноваций

13... – процесс создания, распространения и использования новшества

14 ... – поступательное движение вперед к новому, более совершенному уровню и качеству кадровой системы на основе внедрения кадровых инноваций

15 ... – задержка функционирования, снижение темпов развития кадровой работы на конкретном временном этапе

16 ... – совокупность знаний, навыков, способностей и личностных характеристик персонала, определяющих меру его готовности к восприятию, внедрению и продуцированию инноваций, обеспечивающих эффективное функционирование организации в условиях инновационной деятельности

17 ... – архетип потребителей, принимающих новшество первыми, которые стремятся опробовать инновации, обладают достаточными финансовыми ресурсами, способностью понимать и применять сложные технические знания (считается, что они отличаются склонностью к риску)

18 ... – тип сопротивления персонала, который проявляется в публичных высказываниях опасений по поводу благоприятного исхода преобразований, затягивании под равными предложениями принятия соответствующих решений и начала активных действий

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

| Наименование оценочного средства | Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения |
|----------------------------------|--|
| Контрольная работа | <p>Контрольная работа для студентов заочной формы обучения, предусмотренная рабочей программой дисциплины, выполняется студентом самостоятельно согласно выбранному варианту. По итогам выполнения КР, после ее проверки, обучающийся защищает КР.</p> <p>Преподаватель задает не менее 3-х вопросов в рамках заданий, содержащихся в контрольной работе. Варианты контрольных работ обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).</p> |
| Тестирование | <p>Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются рандомно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий запрещено</p> |

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме экзамена) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:
– перечень теоретических вопросов к экзамену для оценки знаний.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету, экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.


Билет содержит: 3 теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену.

Распределение теоретических вопросов по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

| | | |
|---|---|---|
|  20__-20__ учебный год | Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» 5 семестр | Утверждаю: Заведующий кафедрой «Управление персоналом» КриЖТ ИрГУПС В.О. Колмаков |
| <ol style="list-style-type: none">1. Охарактеризуйте процесс становления теории и современные концепции инноватики2. Как рассчитывается экономическая эффективность инвестиций и инновационных проектов3. В чем заключается инновационная восприимчивость персонала организации: понятие, механизм формирования | | |