

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА  
приказом ректора  
от «31 » мая 2019 г. №377-1

**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 года 5 лет  
Кафедра-разработчик программы Менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 3  
Часов по учебному плану - 108

Формы промежуточной аттестации на курсе:  
экзамен, 4

**Распределение часов дисциплины по курсам**

Курс	4	Итого
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
– лекции	6	6
– практические (семинарские)	6	6
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>78</b>	<b>78</b>
<b>Экзамен</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>108</b>

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



**1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ****1.1 Цели освоения дисциплины**

1.1.1	формирование основ разработки и реализации концепций управления персоналом, кадровой политики и стратегии организаций различных организационно-правовых форм.
1.1.2	развитие умений применять на практике теоретические положения управления персоналом организаций различных организационно-правовых форм.
<b>1.2 Задачи освоения дисциплины</b>	
1.2.1	развитие умений использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника организаций различных организационно-правовых форм.
1.2.2	формирование основ управления интеллектуальной способностью организаций различных организационно-правовых форм.

**2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП****2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося**

2.1.1	Б1.Б.14 Социально-экономическая география
2.1.2	Б1.Б.15 Основы управления персоналом
2.1.3	Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности
2.1.4	Б1.Б.26 Психология
2.1.5	Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала
2.1.6	Б1.В.05 Производственный менеджмент
2.1.7	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления
2.1.8	Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте
2.1.9	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
2.1.10	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
2.1.11	Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала
2.1.12	Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование
2.1.13	Б1.В.02.(У) Учебная по получению первичных профессиональных умений и навыков (практико-ориентированная)

**2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее**

2.2.1	Б1.В.17 Основы управления персоналом
2.2.2	Б1.В.11 Анализ трудовых показателей
2.2.3	Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций
2.2.4	Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте
2.2.4	Б1.В.20 Экономика управления персоналом
2.2.5	Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой
2.2.6	Б1.В.ДВ.11.02 Управление межкультурными коммуникациями
2.2.7	Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ
2.2.8	Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих систем
2.2.9	Б2.В.03 (П) Производственная по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

**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 способностью и умение применять их на практике

**Минимальный уровень освоения компетенции**

Знать	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации;
Уметь	разрабатывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации;
Владеть	умением разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации;

**Базовый уровень освоения компетенции**

Знать	сущность стратегического управления персоналом;
Уметь	использовать основы стратегического управления персоналом;
Владеть	умением использовать основы стратегического управления персоналом в соответствии с задачами организации;

**Высокий уровень освоения компетенции**

Знать	сущность трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
Уметь	управлять трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом организации, отдельного работника;
Владеть	основами формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной способностью и умение применять их на практике;

**В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен**

<b>Знать</b>	
1	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации;
2	сущность стратегического управления персоналом;
3	сущность трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;

Уметь	
1	разрабатывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации;
2	использовать основы стратегического управления персоналом;
3	управлять трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом организации, отдельного работника;
Владеть	
1	умением разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации;
2	умением использовать основы стратегического управления персоналом в соответствии с задачами организации;
3	основами формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной способностью и умение применять их на практике;

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
<b>1.</b>	<b>Раздел 1. Сущность инновационного менеджмента</b>	4		ПК-1	
1.1	Основные понятия инновационного менеджмента в кадровой работе (Л)	4	2	ПК-1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.1 Л4.2 Л4.3 Э.2
1.2	Классификация инноваций в кадровой работе. Субъекты инновационного процесса (Пр)	4	2	ПК-1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.1 Л4.2 Л4.3 Э.2
1.3	Инновационное управление трудом (Л)	4	1	ПК-1	Л1.1 Э.3
1.4	Инновационное управление трудом (Пр)	4	1	ПК-1	Л1.1 Э.3
1.5	Инновационное управление персоналом (Л)	4	1	ПК-1	Л1.1 Л2.1 Э.1
1.6	Инновационное управление персоналом (Пр)	4	1	ПК-1	Л1.1 Л2.1 Э.1
1.7	Сущность инновационного менеджмента (Ср)	4	40	ПК-1	Л1.2 Л2.1 Л4.1 Л4.2 Л4.3
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Инновационные технологии по направлениям и сферам управления персоналом на предприятии</b>	4			
2.1	Механизм управления нововведениями в кадровой работе (Л)	4	1	ПК-1	Л1.1 Л2.1
2.2	Механизм управления нововведениями в кадровой работе (Пр)	4	1	ПК-1	Л1.1 Л2.1
2.3	Адаптация организаций к нововведениям (Л)	4	1	ПК-1	Л1.1 Л2.1
2.4	Адаптация организаций к нововведениям (Пр)	4	1	ПК-1	Л1.1 Л2.1
2.5	Инновационные технологии по направлениям и сферам управления персоналом на предприятии (Ср)	4	38	ПК-1	Л1.2 Л2.1 Л4.1 Л4.2 Л4.3
	Экзамен	4	18	ПК-1	

#### 5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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 № П.312000.06.7.188-2017. 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 Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

#### 6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 6.1 Учебная литература

##### 6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л1.1	Данилина Е. И. Горелов Д.В. Маликова Я. И.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник. <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=375808&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=375808&amp;sr=1</a>	Дашков и К, 2016	100% онлайн

##### 6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн

Л2.1	Шапиро С. А.	Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272155&sr=1	Директ-Медиа, 2015	100% онлайн
<b>6.1.3 Методические разработки</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л3.1	Горфинкель В.Я., Попадюк Т.Г.	Инновационный менеджмент: учебник. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119436&sr=1	Юнити-ДАНА, 2015	100% онлайн
<b>6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	Н.Г.Герасимова	Учебно-методические материалы практических занятий	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л4.2	Н.Г.Герасимова	Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студента	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
<b>6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>				
Э.1	<a href="http://www.effecton.ru/">http://www.effecton.ru/</a> - Психологические тесты и развивающие программы Effecton			
Э.2	<a href="http://www.HRM.ru">http://www.HRM.ru</a> - Кадровый менеджмент			
Э.3	<a href="http://www.rantal.ru">http://www.rantal.ru</a> - Профессионалы в области кадров и менеджмента			
<b>6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)</b>				
<b>6.3.1 Перечень базового программного обеспечения</b>				
6.3.1.1	ОС Microsoft Windows XP Professional, количество – 227, лицензия № 44718499; ОС Microsoft Windows 7 Professional, количество – 100, лицензия № 49379844			
6.3.1.2	Офисный пакет Microsoft Office 2010, количество – 155, Лицензия № 48288083; Libre Office v. 5.2, свободно распространяемое ПО, <a href="https://ru.libreoffice.org">https://ru.libreoffice.org</a>			
<b>6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения</b>				
6.3.2.1	Использование специализированного программного обеспечения не предусмотрено			
<b>6.3.3 Перечень информационных справочных систем</b>				
6.3.3.1	Информационно-правовая система КонсультантПлюс - <a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>			

### 7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	<p>Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.</p> <p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, 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), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.</p>
2	<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– читальные залы;</li> <li>– учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.</li> </ul>

### 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 удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.</p>

Групповой проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и демонстрировать уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой.
Учебная групповая дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Преподаватель не менее, чем за две недели до срока учебно-групповой дискуссии должен сообщить каждому обучающемуся номер варианта групповых дискуссий. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине  
Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом  
(заочная форма)**

**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 Б1.В.21 «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 способностью и умение применять их на практике.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций 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	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 способностью и умение применять их на практике.	Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	1
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	3	1
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	4	2
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	4	2
		Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	4	2
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	3	1
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	3	1
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	5	3
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	3	

**Таблица соответствия уровней освоения компетенции ПК-1  
планируемым результатам обучения по дисциплине  
Б1.В.21 «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/ тем дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
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	Тема 1: «Основные понятия инновационного менеджмента в кадровой работе». Тема 2: «Классификация инноваций в кадровой работе. Субъекты инновационного процесса». Тема 3: «Инновационное управление трудом». Тема 4: «Инновационное управление персоналом».	Минимальный уровень освоения	Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации; Уметь разрабатывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации; Владеть умением разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации;
			Базовый уровень освоения	Знать сущность стратегического управления персоналом; Уметь использовать основы стратегического управления персоналом; Владеть умением использовать

	работника, а также основ управления интеллектуальной способностью и умение применять их на практике.	Тема 5: «Соппротивление нововведениям». Тема 6: «Механизм управления нововведениями в кадровой работе». Тема7: «Адаптация организаций к нововведениям».		основы стратегического управления персоналом в соответствии с задачами организации;
			Высокий уровень освоения	Знать сущность трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
				Уметь управлять трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом организации, отдельного работника;
Владеть основами формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной способностью и умение применять их на практике;				

**Программа контрольно-оценочных мероприятий  
за период изучения дисциплины Б1.В.21 «Инновационный менеджмент  
в управлении персоналом»**

№	недел я	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
1	-	Текущий контроль	Тема 1: «Основные понятия инновационного менеджмента Раздел 1 Сущность инновационного менеджмента	ПК- 1	Терминологический диктант (письменно)
2	-	Текущий контроль	Тема 2: «Классификация инноваций в кадровой работе. Субъекты инновационного процесса»./ Раздел 1 Сущность инновационного менеджмента	ПК- 1	Собеседование (устно) Тест по теме 1,2. (письменно)
3	-	Текущий контроль	Тема 3: «Инновационное управление трудом». / Раздел 1. Сущность инновационного менеджмента	ПК- 1	Собеседование (устно) Тест по теме 3. (письменно)
4	-	Текущий контроль	Тема 4: «Инновационное управление персоналом». / Раздел 1. Сущность инновационного менеджмента	ПК- 1	Деловая игра (устно) Тест по теме 4. (письменно)
5	-	Текущий контроль	Тема 5. «Соппротивление нововведениям»/ Раздел 2. Инновационные технологии по направлениям и сферам управления персоналом на предприятии	ПК- 1	Собеседование (устно) Тест по теме5. (письменно)
6	-	Текущий контроль	Тема 6: «Механизм управления нововведениями в кадровой работе»./ Раздел 2. Инновационные технологии по направлениям и сферам управления персоналом на предприятии	ПК- 1	Групповой проект (устно)
7	-	Текущий контроль	Тема7: «Адаптация	ПК-1	Групповой проект



			организаций к нововведениям»./ Раздел 2. Инновационные технологии по направлениям и сферам управления персоналом на предприятии		(устно) Тест по теме 6 (письменно)
8	-	Промежуточная аттестация – экзамен	Раздел 1. Сущность инновационного менеджмента Раздел 2. Инновационные технологии по направлениям и сферам управления персоналом на предприятии	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 заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
<b>Текущий контроль успеваемости</b>			
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объёма знаний обучающегося по определённому разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Деловая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
3	Учебные индивидуальные и групповые проекты	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Рекомендуется для оценки знаний и умений обучающихся	Темы учебных групповых и индивидуальных проектов
4	Терминалогический диктант	Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения терминалогического диктанта, доводит до обучающихся: тему ТД, количество заданий в ТД,	Терминалогический диктант проводится во время практических

		время выполнения ТД	занятий. Во время проведения терминологического диктанта пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено
5	Тесты	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения	Тестовые задания с выбором одного правильного ответа из нескольких
<b>Промежуточная аттестация</b>			
3	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуются для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к экзамену по разделам

**Критерии и шкалы оценивания компетенции в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена (в конце пятого семестра), 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 умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные	Минимальный

		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 шкала оценивания результатов ответов на вопросы собеседования

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

### Критерии и шкала оценивания результатов участия в деловой игре

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии
«хорошо»	Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими
«удовлетворительно»	Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы
«неудовлетворительно»	Обучающимся даны в основном не правильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы

## ТЕСТЫ.

### Тема 1. Инновационный кадровый менеджмент

#### 1. Инновационный менеджмент – это:

- а) совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами, инновационной деятельностью, занятыми этой деятельностью организационными структурами и их персоналом.
- б) менеджмент, направленный на развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации.
- в) научная концепция и основанная на ней комплексная система организации, управления и анализа нововведений, связанных с поиском и отбором кадров, ориентированная в конечном счете на обновление и эффективное функционирование кадрового потенциала организации.
2. Целями инновационно-кадрового менеджмента являются:
- а) обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления ее кадровой системы в соответствии с текущими и перспективными интересами и целями организации, современными закономерностями развития персонала, требованиями и стандартами государства, рынка и профсоюзов к уровню развития человеческих ресурсов
- б) организация эффективной деятельности по удовлетворению потребностей клиентов
- в) создание системы эффективного управления персоналом, сопровождение проводимых в компании изменений.
3. Функционирование – это:
- а) цикличное воспроизводство каких-то действий
- б) периодически вводимые разовые новшества, качественно меняющие
- в) состояние и уровень некоторой системы, процесса
- г) активное наращивание положительных сдвигов, равномерное накапливание их количества
4. Функционирование и развитие:
- а) вступают в противоречие
- б) выступают в диалектическом единстве
- в) начинаются одновременно
- г) заканчиваются одновременно
5. Каким образом нельзя разрешить противоречия между функционированием и развитием?
- а) создать такие условия, когда освоение новшеств станет условием сохранения системы
- б) приспособить новшество к особенностям функционирования организации,
- в) инновационный импульс вызвать внутри самой системы, а инновационные решения научиться осуществлять на систематической основе
6. К противоречиям между функционированием и развитием относятся (укажите лишнее):
- а) противоречия между изменением и стабильностью
- б) противоречия между инновацией и объемом последствий
- в) противоречия между производственными подразделениями и отделом НИОКР
- г) противоречия между проектом и средами его внедрения
7. Меняясь в чем-то одном, система должна сохраниться в других, основных своих качествах - это противоречие:
- а) между изменением и стабильностью
- б) между инновацией и объемом последствий
- в) между проектом и средами его внедрения
8. Какое из предложенных высказываний правильно:
- а) «кризис» – «перелом», то есть быстрое, скачкообразное изменение состояния; «лизис» - постепенное, плавное изменение процесса
- б) «лизис» - это качественное изменение, качественный скачок; «кризис»- количественное изменение, не затрагивающее качество
9. Научно-технический прогресс представляет собой:
- а) использование передовых достижений науки и техники, технологии в хозяйстве, в производстве с целью повышения эффективности и качества производственных процессов, лучшего удовлетворения потребности людей.
- б) совокупность качественных изменений в технике, технологии и организации производства, происходящих под воздействием крупных научных достижений и открытий и оказывающих определенное влияние на социально-экономические условия общественной жизни.
10. Определите, какие из перечисленных функций являются функциями по реализации кадровых нововведений как объекта управления (возможно несколько вариантов ответа):
- а) оценка эффективности кадровых нововведений
- б) организация кадровых нововведений и контроль их реализации
- в) аттестация и оценка труда кадров инновационных структур и инновационных качеств персонала
- г) поиск и отбор новаторских кадров
- Ответы к тестам по теме 1.

1 а; 2 а; 3 а; 4 б; 5 б; 6 б; 7 а; 8 а; 9 а; 10 а,б.

## Тема 2. Инновации в организациях

1. Основные положения теории инноваций были предложены:

- а) в работах С.П. Аукуционека
- б) экономистом Й. Шумпетером
- в) западноевропейским исследователем Г. Меншом
- г) западноевропейским исследователем Х. Фрименом

2. Нововведение – это:

- а) новый порядок, новый метод, изобретение.
- б) новшество, задействованное в динамике и до определенной степени развившееся
- в) принятое к распространению новшество

3. Нововведение – это:

- а) открытие, установление неизвестных ранее закономерностей, свойств или явлений
- б) изобретение нового поколения или модели техники, новогоспособа его производства
- в) рационализаторское предложение
- г) любой внедренный новый продукт, новый способ его применения
- д) какие-либо изменения в организационной, коммерческой, управленческой деятельности

4. Постепенное или разовое нарастание одного и того же качества или количества - это:

- а) инновация
- б) не инновация

5. Что первично?

- а) новация
- б) инновация

6. С чем Вы согласны?

- а) Новшество - предмет нововведения
- б) Нововведение - предмет новшества

7. Новый порядок, новый обычай, новый метод, изобретение, новое явление, то есть изменение в уровне познания – это

- а) инновация
- б) новшество
- в) инновационный процесс
- г) рационализаторское предложение

8 Нововведение представляет собой:

- а) конкретный результат разработки новой научной идеи, имеющий форму образца новой техники, конструкционного материала для производства какой-либо продукции, отличающийся от применявшихся ранее качественными характеристиками, позволяющими повысить эффективность производства
- б) процесс внедрения, распространения и использования новшеств с целью непосредственного удовлетворения общественных потребностей в продуктах, услугах, процессах более высокого качественного уровня
- в) коммерческое использование результатов творческой деятельности, нацеленной на разработку, создание и распространение новых конкурентоспособных видов продукции, технологий, форм и методов управления, основу которых составляют объекты интеллектуальной собственности

9 Является ли понятие "нововведение" синонимом английского слова an novation (новация)?:

- а) Да
- б) Нет

10 Что понимается под новшеством (новацией) в инноватике? (уберите лишнее):

- а) новый порядок
- б) новый обычай
- в) новый метод
- г) изобретение
- д) новое явление (открытие)
- е) рационализаторское предложение

11 Что понимается под нововведением (инновацией) в инноватике?:

- а) практическое использование новшества с момента технологического освоения производства и масштабного распространения в качестве новых продуктов и услуг
- б) использование новшества в технологии производства продуктов и выполнения услуг
- в) освоение производства и масштабное распространение новых продуктов и услуг

12 Под новшеством понимается:

- а) внедренный новый продукт или услугу, новый способ их производства, освоение нового рынка

б) изменение в организационной, коммерческой управленческой деятельности  
в) новый порядок, новый обычай, новый метод, изобретение, новое явление, то есть изменение в уровне познания.

г) рационализаторское предложение

13 Открытие представляет собой:

а) новые приборы, механизмы, инструмент, созданные человеком.

б) процесс получения ранее неизвестных данных или наблюдение ранее неизвестного явления

14 Являются ли изобретения, появившиеся в результате гениального озарения предметом инновационного менеджмента

а) да

б) нет

15. Кадровое нововведение это:

а) любое организованное решение, система, процедура или метод управления, существенно отличающиеся от сложившейся практики и впервые используемые в данной организации

б) целевая деятельность по внедрению новшеств, направленная на повышение уровня и способности кадров решать задачи эффективного функционирования и развития социально-экономических структур

(организаций и их подразделений)

16. Кадровые нововведения эволюционного и модифицирующего характера направлены на:

а) постепенное и частичное обновление кадровых систем.

б) коренное и масштабное обновление кадров

в) кардинальное изменение (обновление) кадрового потенциала в соответствии с качественно новыми целями и задачами развития социально-экономических систем и структур

17. Можно ли назвать нововведением учреждение новой должности:

а) да

б) нет

в) с некоторой долей условности

18. Является ли назначение нового руководителя инновацией?

а) да

б) нет

в) с некоторой долей условности (когда как, смотря какого)

Ответы к тестам по теме 2.

1 б; 2 б; 3 г; 4 б; 5 а; 6 а; 7 в; 8 б; 9 а; 10 д; 11 а; 12 а; 13 б; 14 б; 15 б; 16 а; 17 б; 18 б

Тема 3. Субъекты и организационные структуры инновационных процессов (деятельности).

1. Какие проблемы оказываются в центре внимания инновационных менеджеров:

а) построение теории непрерывности инновационного процесса, поскольку, в целом, эффективность инновационного процесса обеспечивается не столько результативностью каждой стадии, сколько скоростью перехода от предыдущей к последующей

б) оптимизация структуры активов фирмы

в) построение единой теории инновационного процесса, когда каждое нововведение рассматривается в контексте с другими

г) вопросы управления персоналом изобретателей и исследователей

2. Инноваторы, изобретающие в рамках основной специальности, но вне служебных обязанностей являются:

а) самодельными

б) профессиональными

в) лидерами

г) последователями

3. Участников инновационного процесса, которые являются генераторами научных знаний, называют

а) новаторы

б) ранние реципиенты

в) раннее большинство

г) отстающие

4. Отдел менеджмента инноваций — это:

а) подразделение, которое исходя из целей организации по инновационной деятельности и состояния ресурсов на основании технико-экономических ресурсов оптимизирует загрузку всех исполнителей по времени и подготавливает для утверждения высшим менеджментом проект плана (программы) работ по инновациям

б) самостоятельное подразделение, осуществляющее контроль и координацию инновационной деятельности в рамках организации в целом, согласование целей и направлении организационно-технического развития,

разработок планов и программ инновационной деятельности, наблюдение за разработкой инноваций и их внедрением, рассмотрение программ создания инноваций.

5. Круг качества – это:

- а) временная многофункциональная группа специалистов из разных подразделений, создаваемая для преодоления разрыва между разработкой и реализацией кадрового нововведения;
- б) небольшая группа рабочих или/и специалистов (около 10 человек), работающих совместно на одном производственном участке или выполняющих одно задание.

6. Специалист, ориентированный на решение внешних инновационных проблем, называется:

- а) антрепренер
- б) администратор
- в) лидер
- д) интрапренер

7. Самостоятельный и выводящий из кризиса интрапренер:

- а) разрабатывает новые формы деловой активности, используя бездействующие (резервные) мощности и ресурсы (в том числе кадровые);
- б) разрабатывает возможности внутрифирменного производства тех продуктов и услуг (включая подготовку новых кадров), которые прежде приобретались на рынке;
- в) ведет свое подразделение по новому направлению посредством операций на открытом рынке в качестве независимого контрагента;
- г) модифицирует организационную культуру для поддержки творческой инициативы и инноватики;
- д) предпринимает инновации, чтобы сделать основной бизнес фирмы более эффективным.

8. "Золотые воротнички" – это:

- а) сотрудники, которые по своему должностному статусу должны заниматься новаторством
- б) высококвалифицированные ученые и специалисты, обладающие предпринимательским подходом к использованию своих профессиональных знаний.
- в) ключевые специалисты лабораторий НИОКР
- г) внештатные временные сотрудники, к услугам которых прибегают при нехватке собственного персонала

Ответы к тестам по теме 3.

1 в,г; 2 в; 3 а; 4 а; 5 б; 6 а; 7 в; 8 б.

Тема 4. Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе.

1. Стратегия нововведений (инновационная политика) направлена на:

- а) внедрение новых технологий и видов продукции
- б) маркетинговые исследования
- в) улучшение качества продукции
- г) улучшение имиджа фирмы

2. Инновационная деятельность включает (уберите лишнее):

- а) прикладные исследования
- б) конструкторские, проектные, технологические разработки
- в) создание опытных образцов
- г) фундаментальную науку

3. Какое понятие шире:

- а) инновационная деятельность
- б) научно-технический прогресс

4. Инновационная деятельность является (уберите лишнее):

- а) продуктивной, предметно-практической деятельностью, и представляет собой такое изменение окружающего мира, при котором новые идеи и новые знания принимают реальные формы, имеют практический, предметный результат,
- б) деятельностью, направленной на использование результатов научных исследований с целью получения нового или значительно усовершенствованного продукта, способа его производства или применения.
- в) процессом создания, освоения и распространения новых видов продукции, услуг, технологий, сырья и материалов, методов организации производства и управления.
- г) деятельностью, которая включает фундаментальные, прикладные исследования, конструкторские, проектные, технологические разработки, создание опытных образцов.

5. Что относится к альтернативным направлениям инновационной деятельности, осуществляемым в целостной системе управления инновациями?

- а) реинжиниринг
- б) диффузия инноваций
- в) нововведения-продукты
- г) нововведения-процессы

д) поисковые НИОКР

е) фундаментальные исследования

ж) модификация продуктов (включая сферу услуг)

6. Инновационный процесс – это

а) преобразование научного знания в инновацию, то есть последовательная цепь событий, в ходе которых инновация вызревает от идеи до конкретного продукта, технологии и распространяется при практическом использовании

б) открытие, установление неизвестных ранее закономерностей, свойств или явлений, изобретение нового поколения или модели техники, нового способа его производства, рационализаторское предложение

в) любой внедренный новый продукт, новый способ его применения, какие-либо изменения в организационной, коммерческой, управленческой деятельности

7. Что такое инновационный лаг?

а) период времени между появлением новшества и воплощением его в нововведение (инновацию)

б) период проведения исследований

в) период между выводом новинки на рынок и моментом начала возврата инвестиций

г) период окупаемости инвестиций в инновацию

8 Процесс создания новшества включает несколько стадий. Каковы основные задачи стадии исследования (возможно несколько вариантов ответа)

а) фундаментальные - теоретические и поисковые; прикладные/оригинальные исследования

б) экспериментальные разработки

в) первичное освоение и внедрение

г) выявление фактической эффективности инновационной деятельности

9. Как называется этап жизненного цикла инновации, который представляет собой осознание потребности и возможности изменений, поиск соответствующего новшества

а) освоение (инициация, монополия)

б) зарождение инновации (инвенция)

в) рутинизация (угасание)

г) тиражирование (диффузия, доминирование)

10. Что представляет собой прогнозирование:

а) целенаправленная деятельность, где определяются процессы, которые необходимо учитывать в будущем периоде

б) функция исследования динамики изменения внутренних и внешних факторов (регистрируемых посредством функции учета) и их влияния на целевые результаты.

в) интегрирующую деятельность, направленную на достижение максимальной общей эффективности организации, как системы, в соответствии с ее целями.

11. Методика прогнозирования это:

а) способ исследования объекта прогнозирования направленный на разработку прогноза

б) совокупность методов и правил разработки прогнозов конкретных объектов

в) система методов прогнозирования и средств их реализации, функционирующая в соответствии с основными принципами прогнозирования.

12. Что понимается под многозвенными технологиями:

а) серия взаимосвязанных задач, выполняемых последовательно (например, принятие управленческих решений на каждом этапе трудовой жизни работника в организации с присущими им спецификой, соответствующими задачами и методами управленческого воздействия)

б) оказание услуг одними группами людей другим в решении конкретных задач (используются в ходе взаимодействия кадровой службы с руководителями структурных подразделений предприятия по вопросам реализации кадровой политики, подбора кадров, их оценки и других);

в) технологии с конкретизацией приемов, навыков и услуг применительно к отдельному работнику (ориентированы на управление поведением людей в ходе трудовой деятельности и опираются на использование методов мотивации труда, социальной психологии и, прежде всего, методов регулирования межличностных отношений).

13. На какой из стадий процесса нововведений происходит диффузия нововведений:

а) получение информации о существовании определенного нововведения;

б) анализ нововведения и его свойств, обоснование целесообразности принятия нововведения;

в) принятие решения о нововведении;

г) осуществление первых шагов по внедрению нововведения;

д) развитие нововведения в организации.

14 Решающим фактором эффективного внедрения инновации является:

а) персонал организации.



б) руководители организации

в) клиенты организации

15. Каким, по вашему мнению, будет результат при узкособственническом интересе как причине сопротивления нововведениям:

а) ожидание потерь чего-либо ценного в результате нововведения

б) неправильная трактовка целей, задач, способов внедрения кадрового нововведения, низкая степень доверия или отсутствие доверия

в) опасение того, что у работника отсутствуют необходимые навыки, умения, способности

16. В ходе кадровых нововведений используются поощрения в форме различных премий. Что представляют собой экспресс-премии:

а) премии за текущие результаты разработки и реализации кадровых нововведений;

б) премии за выдвижение и начальную проработку новой идеи и проекта кадровых нововведений;

в) премии за успешное решение комплекса задач, составляющих крупный этап кадровых нововведений;

г) премии - за новые научно-кадровые идеи и решения, в том числе возникающие в ходе кадровой работы.

17. Выделите основные виды сопровождения нововведений (возможно несколько вариантов ответа):

а) научное

б) психологическое

в) консультационное

г) социологическое

д) материальное

18 Эффективность нововведений представляет собой:

а) реализуемость нововведений

б) положительный эффект от внедрения нововведений

в) функцию достигнутых результатов и затраченных на это ресурсов (сопоставление эффекта (результата) и затрат)

19. Для оценки общей экономической эффективности инноваций могут использоваться различные показатели. Что представляет собой индекс рентабельности:

а) величину разностей результатов и инновационных затрат за расчетный период, приведенных к одному, обычно начальному году

б) отношение приведенных доходов к приведенным на эту же дату инновационным расходам

в) норму дисконта, при которой величина дисконтированных доходов за определенное число лет становится равной инновационным вложениям

Ответы к тестам по теме 4.

1 а,б,в,г; 2 в; 3 б; 4 г; 5 а; 6 а; 7 а; 8 а,б; 9 б; 10 а; 11 б; 12 а; 13 г; 14 а; 15 а; 16 г; 17 а,б,в,г; 18 в; 19 б

Тема 5. Управление инновационными процессами на предприятиях и в организациях.

1. Создание и стимулирование плодотворного инновационного климата на инновационном предприятии подразумевает (уберите лишнее)

а) развитие чувства карьеры и готовности к риску у менеджера и сотрудников

б) развитие междисциплинарного и вневедомственного мышления у разработчиков

в) развитие критичного отношения к достигнутым результатам в инновациях

г) организацию инноваций как постоянную фундаментальную основу деятельности ИП

д) стимулирование инновационной активности на инновационном предприятии

е) развитие и углубление кооперации с другими инновационным предприятиями и партнерами

2. Какие из перечисленных видов изменений используются в кадровой работе (возможно несколько вариантов ответа):

а) изменения в целях и задачах деятельности;

б) изменения в применяемых технологиях;

в) изменения в организационных структурах и управленческих процессах;

г) изменения в организационной культуре;

д) изменения в людях (руководство и персонал, их компетентность, отношения, мотивация, поведение и эффективность в работе);

е) изменения в эффективности работы организации

ж) изменения в престиже и репутации организации в деловых кругах и в обществе.

3. Что представляют собой принципы инновационности, заложенные в положениях кадровой политики:

а) гибкость организационной структуры (то есть наличие мелких, легко управляемых структур минимизация бюрократических правил и процедур, адекватность структуры управления задачам функционирования — ликвидация лишних звеньев управления);

б) ориентацию на постоянное совершенствование и долгосрочность процесса изменений, понимание естественности и непрерывности процесса развития, ориентацию, настроенность руководства и персонала на

поиск нового, внимательное отношение организации к идеям своих членов, наличие конкретных индикаторов оценки процесса изменения организации, сравнения с результатами конкурентов;

в) непрерывное обучение персонала, творческий подход к делу, гибкая система оплаты труда, повышающая заинтересованность в результатах, требования к хорошему результату производственной деятельности

4. Обычно выделяют пять этапов изменения. На каком из перечисленных этапов происходит подготовка фирмы к изменениям:

- а) планирование
- б) «размораживание»
- в) непосредственное осуществление изменения
- г) «замораживание»
- д) оценка результатов проведенной инновации

5. «Идентификация» представляет собой:

- а) испытание предложенных нововведений
- б) внутреннее принятие изменений участниками процесса

6. Правило «предварительного прогрева» гласит:

- а) новые методы работы следует вводить быстро, чередуя периоды интенсивного внедрения с периодами стабильной работы по новым методам («площадками отдыха»).
- б) при внедрении новых методов работы необходимо предусматривать соответствующее обучение и практические занятия (повторения).
- в) при проведении изменений необходимо доказать людям, что привычные им методы работы уже не пригодны для решения новых задач.
- г) при формулировке целей нововведений для сотрудников их следует устанавливать немного выше, чем ожидаемый результат

7. Кто из ученых сформулировал правило «счастливой семерки»:

- а) К. Левин
- б) Г. Миллер
- б) Й. Шумпетер

8. Какие из перечисленных ниже направлений внедрения инноваций в кадровую работу являются приоритетными в настоящее время (возможно несколько вариантов ответа):

- а) развитие персонала, управление карьерой
- б) построение систем традиционной и нетрадиционной компенсации
- в) формирование корпоративной культуры
- г) разработка кадровой политики и стратегии
- д) разработка моделей компетенций

9. Правовое регулирование вопросов, связанных с инновационной культурой осуществляется на основе:

- а) Национальной хартии инновационной культуры
- б) Конституции РФ
- в) Правительственной программы «О повышении уровня инновационной культуры»
- г) Федерального закона «Об инновационной культуре в РФ»

Ответы к тестам по теме 5.

1 е; 2 в,г; 3 в; 4 б; 5 а; 6 в; 7 б; 8 а,б,в,д; 9 а

Тема 6. Правовое регулирование инновационной деятельности

1. Интеллектуальная собственность – это:

- а) собственность на результаты интеллектуальной деятельности
- б) имущественная собственность организации
- в) ресурсы организации на проведение исследований

2. Патент представляет собой:

- а) документ, удостоверяющий авторство и исключительное право на изобретение; свидетельство на изобретение, выдаваемое компетентным органом государства, удостоверяющее признание предложения изобретением, приоритет изобретения, авторство и исключительное право на изобретение
- б) разрешение, выдаваемое патентовладельцем (лицензиаром) юридическим и физическим лицам (лицензиатам) на коммерческое использование изобретения в течение определенного срока и за определенное вознаграждение.

3. Под «ноу-хау» обычно понимают (несколько вариантов ответа):

- а) комплекс технических знаний
- б) конфиденциальные сведения различного характера (коммерческие секреты)
- в) торговая марка
- г) товарный знак
- д) знак качества

4. Различают три основных вида лицензий. Что представляет собой исключительная лицензия:
- позволяет лицензиару самому использовать изобретения или технические знания или выдавать лицензию другим лицам
  - лишает лицензиара права использовать изобретение или технические знания в пределах определенной территории и предоставлять ее на данное изобретение другим лицам для использования в пределах территории, на которой действует лицензиат
  - предполагает полный отказ лицензиара от самостоятельного использования изобретения.
5. Какие организационные формы предусмотрены на предприятиях для осуществления операций по продаже лицензий (возможно несколько вариантов ответа):
- группы из лицензионных, патентных агентов (брокеров)
  - лицензионные отделы (секторы)
  - отделения заграничного лицензирования
  - дочерние компании по заграничному лицензированию.
  - кружки качества
6. Лицензионное соглашение предусматривает уплату лицензиатом определенного вознаграждения лицензиару. Что представляет собой паушальный платеж:
- регулярный платеж, размер которого устанавливается в виде доли прибыли или суммы продаж продукции, произведенной по лицензии
  - фиксированная сумма вознаграждения - выплачивается единовременно или по частям - первоначальный платеж наличными; национальный платеж; передача ценных бумаг лицензиата; передача встречной технической документации.
- Ответы к тестам по теме 6.  
1 а; 2 а; 3 а,б; 4 б; 5 б,в,г; 6 б
- 1 Инновационная инфраструктура – это субъекты, структуры и организации, выполняющие функции обслуживания и содействия инновационным процессам.
2. НИР – научно-исследовательская работа
- 3 Системы ИКС создаются в различных отраслях хозяйства для вывода их из кризиса и поэтапного подъема, а также для реализации научно-технического прогресса через освоение инновационных проектов.
- 4 Жизненный цикл - стадийность процесса, единство его начала и конца.
- 5 Управленческое нововведение - новые методы работы, используемые аппаратом управления.
- 6 Инжиниринговые услуги – инжиниринг – один из видов передачи объектов инновационной деятельности; инжиниринг инноваций – это комплекс работ и услуг по созданию инновационного проекта, включающий в себя создание, реализацию, продвижение и диффузию инноваций.

Проверяемый уровень освоения компетенции компетенций (части компетенций, элементов компетенций)	Минимальное количество тестовых заданий на один раздел программы	Рекомендуемые формы тестовых заданий
Минимальный уровень освоения компетенции	30	Тестовые задания с выбором одного правильного ответа из нескольких
		Тестовые задания с выбором нескольких правильных ответов из множества ответов
		Тестовые задания на установление соответствия
		Тестовые задания на установление правильной последовательности
Базовый уровень освоения компетенции	7	Тестовые задания с закрытым конструируемым ответом (ввод одного или нескольких слов, цифры)
Высокий уровень освоения компетенции	3	<b>ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ СО СВОБОДНО КОНСТРУИРУЕМЫМ ОТВЕТОМ (ИНТЕРВЬЮ, ЭССЕ) СТРУКТУРИРОВАННЫЙ ТЕСТ</b> Кейсы

### 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 Типовое контрольное задание для проведения собеседования**

**Тема 1: Инновационный менеджмент в кадровой работе.**

**Вопросы для подготовки**

1. Как определяется инновационный менеджмент в кадровой работе? Какие его основные цели и задачи?
2. Рассмотрите основные принципы и методы инновационного менеджмента в кадровой работе.
3. Какие функции выполняет инновационный кадровый менеджмент?
4. Понятийный аппарат инновационного менеджмента в кадровой работе. Дайте определение понятиям: инновационный прогресс, регресс, стабилизация.
5. Как характеризуется процесс инновационного развития.
6. Дайте определение «кризиса» с профессиональной точки зрения.
7. Что представляет собой инновационная стагнация?

**Тема 2: Инновации в организациях.**

**Вопросы для подготовки**

1. Понятие «инновация» в трудах отечественных и зарубежных ученых.
2. Ключевые понятия в области инновационной деятельности: НТП (научно-технический прогресс), новшество, нововведение и инновация.
3. Сравнительная характеристика понятий: новшество, нововведение и инновация. Определите их сходства и отличия.
4. Дайте определение понятию «кадровые нововведения». Назовите их отличительные черты.
5. Рассмотрите классификации инноваций в зависимости от различных критериев деления.
6. Какие функции выполняют инновации?
7. Что представляет собой кадровая элита? Дайте определение понятиям «кадры», «кадровая элита».
8. Рассмотрите понятие инновационного потенциала.
9. Что представляет собой кадровая деятельность? Каковы цели и задачи проведения кадровых реформ.

**Тема 3. Субъекты и организационные структуры инновационных процессов (деятельности).**

**Вопросы для подготовки**

1. Понятие государственной инновационной политики и государственного регулирования инновационных процессов.
2. Назовите основные принципы государственной инновационной политики РФ.

3. Какие функции государственных органов по регулированию инновационной деятельности выступают главными?
4. Дайте определение понятия «инновационная политика».
5. Типы и виды организационных структур по разработке и реализации проектов нововведений на предприятиях и организациях.
6. Виды кооперации между предприятиями для осуществления инновационной деятельности.
7. Назовите основные группы сотрудников – участников инновационной деятельности и формы участия руководителей в инновационной деятельности
8. Формы организации разработки и реализации проектов кадровых нововведений в системе "разработка кадрового нововведения - внедрение кадрового нововведения"
9. Дайте понятие «интрапренерство». Выделите его виды.
10. Как подразделяются субъекты инновационного процесса (новаторской, инновационной деятельности)?

#### **Тема 4. Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе.**

##### **Вопросы для подготовки**

1. Дайте определение понятиям: «инновационный процесс»; «инновационная деятельность»; «инновационный проект».
2. Каковы источники инновационных идей?
3. Раскройте концепцию управления проектами.
4. Дайте общую характеристику прогнозированию и планированию нововведений.
5. Стратегия и диффузия нововведений в кадровой работе.
6. Развитие нововведений: общая характеристика
7. Рассмотрите различные виды нововведений по стадиям и технологиям управления персоналом.
8. Восприимчивость организации к нововведениям и сопротивление вводимым нововведениям: основные положения.
9. Классификация участников в процессе внедрения инноваций.
10. Укажите сходства и отличия «реализуемости» и «эффективности» нововведений в кадровой работе.

#### **Тема 4. Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе.**

1. Дайте определение понятиям: «инновационный процесс»; «инновационная деятельность»; «инновационный проект».
2. Каковы источники инновационных идей?
3. Раскройте концепцию управления проектами.
4. Дайте общую характеристику прогнозированию и планированию нововведений.
5. Стратегия и диффузия нововведений в кадровой работе.
6. Развитие нововведений: общая характеристика

7. Рассмотрите различные виды нововведений по стадиям и технологиям управления персоналом.
8. Восприимчивость организации к нововведениям и сопротивление вводимым нововведениям: основные положения. Классификация участников в процессе внедрения инноваций.
9. Укажите сходства и отличия «реализуемости» и «эффективности» нововведений в кадровой работе

### **Тема 5. Управление инновационными процессами на предприятиях и в организациях.**

1. Назовите виды, уровни, этапы изменений в организации. Соотношение понятий изменение и нововведение.
2. Изменения в системе управления персоналом. Общая характеристика.
3. Методы преодоления сопротивления изменению.
4. Каковы основные принципы и правила проведения изменений при внедрении нововведений в организациях?
5. Инновации в кадровой работе.
6. Роль менеджера по персоналу в работе с персоналом и внедрении нововведений.
7. Дайте понятие «инновационный менеджер».
8. Инновационный подход к персоналу организации. Создание инновационной атмосферы в компании.
9. Инновационная культура. Общая характеристика.
10. Назовите основные принципы инновационной культуры.

### **Тема 6. Правовое регулирование инновационной деятельности.**

#### **Вопросы для подготовки**

1. Назовите основные материальные и нематериальные результаты инновационной деятельности.
2. Раскройте содержание понятия интеллектуальная собственность. Назовите какими законодательными документами охраняется интеллектуальная собственность.
3. Дайте определение патент, патентной формы защиты изобретений.
4. Какие задачи решает товарный знак? В чем особенности технологии как товара?
5. Раскройте понятие «ноу-хау», передачи «ноу-хау».
6. Какие задачи решает лицензия? В чем значение лицензионной торговли? В чем различие понятий "лицензиатор" и "лицензиат"?
7. Назовите организационные формы продажи лицензий на внешнем рынке.
8. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности

### **3.2 Типовое задание для проведения Деловой игры**

#### *«Наименование игры»*

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством:.....

1 Тема (проблема) .....

2 Концепция игры .....

3 Роли:

— .....;

4 Ожидаемый (е) результат (ы).....

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если .....;

оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если .....

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если .....

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если .....

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если .....

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если .....

Составитель \_\_\_\_\_ И.О. Фамилия

### 3.4 Перечень теоретических вопросов к экзамену

1. Как определяется инновационный менеджмент в кадровой работе? Какие его основные цели и задачи?
2. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.
3. Дайте характеристику организационным формам продажи лицензий на внешнем рынке. Рассмотрите основные принципы и методы инновационного менеджмента в кадровой работе
4. Представьте функции, которые выполняет инновационный кадровый менеджмент?
5. Какие задачи решает лицензия? В чем значение лицензионной торговли? В чем различие понятий "лицензиатор" и "лицензиат"?
6. Раскройте понятие «ноу-хау», передачи «ноу-хау».
7. Как характеризуется процесс инновационного развития в организации.
8. Представьте понятийный аппарат инновационного менеджмента в кадровой работе. Дайте определение понятиям: инновационный прогресс, регресс, стабилизация.
9. Какие задачи решает товарный знак?
10. Дайте определение понятиям: патент, патентная форма защиты изобретений.
11. Что представляет собой инновационная стагнация?
12. Представьте понятие «инновация» в трудах отечественных и зарубежных ученых.
13. Раскройте содержание понятия интеллектуальная собственность. Назовите, какими законодательными документами охраняется интеллектуальная собственность.
14. Дайте сравнительную характеристику понятий: новшество, нововведение и инновация. Определите их сходства и отличия.
15. Охарактеризуйте основные материальные и нематериальные результаты инновационной деятельности.
16. Дайте определение понятию «кадровые нововведения». Назовите их отличительные черты.
17. Раскройте сущность инновационной культуры. Назовите основные принципы инновационной культуры в организации.
18. Раскройте ключевые понятия в области инновационной деятельности: НТП (научно-технический прогресс), новшество, нововведение и инновация.
19. Дайте характеристику инновационного подхода к персоналу организации. Раскройте процесс создания инновационной атмосферы в компании.
20. Рассмотрите классификации инноваций в зависимости от различных критериев деления.
21. Каковы основные принципы и правила проведения изменений при внедрении нововведений в организациях?
22. Охарактеризуйте методы преодоления сопротивления изменению
23. Представьте изменения в системе управления персоналом. Дайте их общую характеристику.
24. Что представляет собой кадровая элита? Дайте определение понятиям «кадры», «кадровая элита».
25. Рассмотрите понятие инновационного потенциала.
26. Что представляет собой кадровая деятельность? Каковы цели и задачи проведения кадровых реформ.
27. Назовите виды, уровни, этапы изменений в организации.
28. Раскройте соотношение понятий изменение и нововведение.

29. Рассмотрите классификации инноваций в зависимости от различных критериев деления.
30. Раскройте понятие государственной инновационной политики и государственного регулирования инновационных процессов.
31. Укажите сходства и отличия «реализуемости» и «эффективности» нововведений в кадровой работ.
32. Охарактеризуйте восприимчивость организации к нововведениям и сопротивление вводимым нововведениям. Представьте основные положения.
33. Охарактеризуйте основные принципы государственной инновационной политики РФ.
34. Какие функции государственных органов по регулированию инновационной деятельности выступают главными?
35. Представьте типы и виды организационных структур по разработке и реализации проектов нововведений на предприятиях и организациях
36. Представьте виды кооперации между предприятиями для осуществления инновационной деятельности.
37. Рассмотрите различные виды нововведений по стадиям и технологиям управления персоналом.
38. Охарактеризуйте стратегию и диффузию нововведений в кадровой работе.

### 3.5 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену

- 1 Разработать групповые проекты по теме: «Внедрение нововведений в кадровой работе»

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

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Терминологический диктант	<i>Терминологический диктант проводится во время практических занятий. Во время проведения терминологического диктанта пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения терминологического диктанта, доводит до обучающихся: тему ТД, количество заданий в ТД, время выполнения ТД</i>
Собеседование	<i>Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения</i>
Деловая и/или ролевая игра	<i>Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения</i>
Проект	<i>Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения</i>
Тест	<i>Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения</i>

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета/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 зачету/экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету/экзамену для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету/экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету/экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду 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: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; три практических задания: два из них для оценки умений (выбираются из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); третье практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 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.

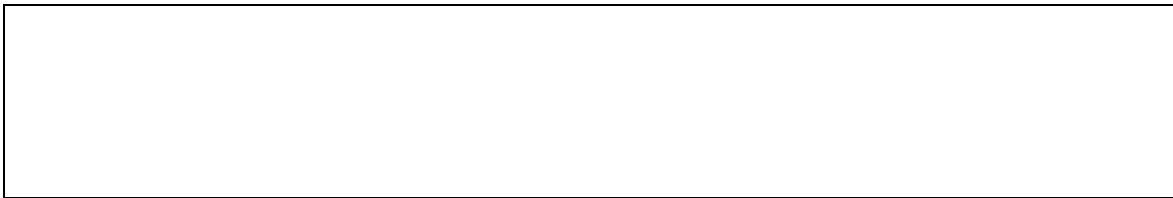
Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.





#### Экзаменационные билеты по дисциплине

 <p>20__-20__ учебный год</p>	<p><b>Экзаменационный билет № 1</b> по дисциплине «<b>Инновационный менеджмент в управлении персоналом</b>» <b>5 семестр</b></p>	<p>Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Как определяется инновационный менеджмент в кадровой работе?</li> <li>2. Какие его основные цели и задачи?</li> <li>3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.</li> <li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li> <li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li> </ol>		
 <p>20__-20__ учебный год</p>	<p><b>Экзаменационный билет № 2</b> по дисциплине «<b>Инновационный менеджмент в управлении персоналом</b>» <b>5 семестр</b></p>	<p>Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте характеристику организационным формам продажи лицензий на внешнем рынке.</li> <li>2. Рассмотрите основные принципы и методы инновационного менеджмента в кадровой работе.</li> <li>3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.</li> <li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li> <li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li> </ol>		
 <p>20__-20__ учебный год</p>	<p><b>Экзаменационный билет № 3</b> по дисциплине «<b>Инновационный менеджмент в управлении персоналом</b>» <b>5 семестр</b></p>	<p>Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>

1. Представьте функции которые выполняет инновационный кадровый менеджмент?
2. Какие задачи решает лицензия? В чем значение лицензионной торговли?
3. В чем различие понятий "лицензиатор" и "лицензиат"?.....
4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.
5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.

 <p>20__-20__ учебный год</p>	<p align="center"><b>Экзаменационный билет № 4</b> <b>по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»</b> <b>5 семестр</b></p>	<p align="center">Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раскройте понятие «ноу-хау», передачи «ноу-хау».</li> <li>2. Как характеризуется процесс инновационного развития в организации</li> <li>3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.</li> <li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li> <li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li> </ol>		
 <p>20__-20__ учебный год</p>	<p align="center"><b>Экзаменационный билет № 5</b> <b>по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»</b> <b>5 семестр</b></p>	<p align="center">Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Представьте понятийный аппарат инновационного менеджмента в кадровой работе. Дайте определение понятиям: инновационный прогресс, регресс, стабилизация.</li> <li>2. Какие задачи решает товарный знак?</li> <li>3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.</li> <li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li> <li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li> </ol>		
 <p>20__-20__ учебный год</p>	<p align="center"><b>Экзаменационный билет № 6</b> <b>по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»</b></p>	<p align="center">Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте определение понятиям: патент, патентная форма защиты изобретений.</li> <li>2. Что представляет собой инновационная стагнация?</li> <li>3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.</li> <li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li> <li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li> </ol>		
 <p>20__-20__ учебный год</p>	<p align="center"><b>Экзаменационный билет № 7</b> <b>по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»</b></p>	<p align="center">Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Представьте понятие «инновация» в трудах отечественных и зарубежных ученых.</li> <li>2. Раскройте содержание понятия интеллектуальная собственность.</li> <li>3. Назовите, какими законодательными документами охраняется интеллектуальная собственность.</li> <li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li> <li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li> </ol>		



 <p>20__-20__ учебный год</p>	<p align="center"><b>Экзаменационный билет № 8</b> <b>по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»</b></p>	<p align="center">Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Дайте сравнительную характеристику понятий: новшество, нововведение и инновация. Определите их сходства и отличия.</li><li>2. Охарактеризуйте основные материальные и нематериальные результаты инновационной деятельности.</li><li>3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.</li><li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li><li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li></ol>		
 <p>20__-20__ учебный год</p>	<p align="center"><b>Экзаменационный билет № 9</b> <b>по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»</b></p>	<p align="center">Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Дайте определение понятию «кадровые нововведения». Назовите их отличительные черты.</li><li>2. Раскройте сущность инновационной культуры.</li><li>3. Назовите основные принципы инновационной культуры в организации. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.</li><li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li><li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li></ol>		
 <p>20__-20__ учебный год</p>	<p align="center"><b>Экзаменационный билет № 10</b> <b>по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»</b></p>	<p align="center">Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Раскройте ключевые понятия в области инновационной деятельности: НТП (научно-технический прогресс), новшество, нововведение и инновация.</li><li>2. Дайте характеристику инновационного подхода к персоналу организации.</li><li>3. Раскройте процесс создания инновационной атмосферы в компании.</li><li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li><li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li></ol>		
 <p>20__-20__ учебный год</p>	<p align="center"><b>Экзаменационный билет № 11</b> <b>по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»</b></p>	<p align="center">Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Дайте определение понятию «кадровые нововведения». Назовите их отличительные черты.</li><li>2. Раскройте сущность понятия «инновационный менеджер».</li><li>3. Представьте его роль в работе с персоналом при внедрении нововведений.</li><li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li><li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li></ol>		



20\_\_-20\_\_  
учебный год

**Экзаменационный билет № 12**  
**по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»**

Утверждаю:  
Заведующий кафедрой  
«Менеджмент» ИрГУПС  
\_\_\_\_\_

1. Рассмотрите классификации инноваций в зависимости от различных критериев деления.
2. Каковы основные принципы и правила проведения изменений при внедрении нововведений в организациях?
3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.
4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.
5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.



20\_\_-20\_\_  
учебный год

**Экзаменационный билет № 13**  
**по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»**

Утверждаю:  
Заведующий кафедрой  
«Менеджмент» ИрГУПС  
\_\_\_\_\_

1. Дайте определение понятию «кадровые нововведения».
2. Назовите их отличительные черты.
3. Охарактеризуйте методы преодоления сопротивления изменению.
4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.
5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.



20\_\_-20\_\_  
учебный год

**Экзаменационный билет № 14**  
**по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»**

Утверждаю:  
Заведующий кафедрой  
«Менеджмент» ИрГУПС  
\_\_\_\_\_

1. Представьте изменения в системе управления персоналом. Дайте их общую характеристику.
2. Что представляет собой кадровая элита? Дайте определение понятиям «кадры», «кадровая элита».
3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.
4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.
5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.








20\_\_-20\_\_  
учебный год


**Экзаменационный билет № 15**  
**по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»**

Утверждаю:  
Заведующий кафедрой  
«Менеджмент» ИрГУПС  
\_\_\_\_\_


1. Рассмотрите понятие инновационного потенциала.
2. Что представляет собой кадровая деятельность?
3. Каковы цели и задачи проведения кадровых реформ.
4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.
5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.

 <p>20____-20____ учебный год</p>	<p align="center"><b>Экзаменационный билет № 16</b> по дисциплине «<b>Инновационный менеджмент в управлении персоналом</b>»</p>	<p align="center">Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Назовите виды, уровни, этапы изменений в организации. Раскройте соотношение понятий изменение и нововведение.</li> <li>2. Рассмотрите классификации инноваций в зависимости от различных критериев деления.</li> <li>3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.</li> <li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li> <li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li> </ol>		
 <p>20____-20____ учебный год</p>	<p align="center"><b>Экзаменационный билет № 17</b> по дисциплине «<b>Инновационный менеджмент в управлении персоналом</b>»</p>	<p align="center">Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раскройте понятие государственной инновационной политики и государственного регулирования инновационных процессов.</li> <li>2. Укажите сходства и отличия «реализуемости» и «эффективности» нововведений в кадровой работе.</li> <li>3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.</li> <li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li> <li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li> </ol>		
 <p>20____-20____ учебный год</p>	<p align="center"><b>Экзаменационный билет № 18</b> по дисциплине «<b>Инновационный менеджмент в управлении персоналом</b>»</p>	<p align="center">Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охарактеризуйте восприимчивость организации к нововведениям и сопротивление вводимым нововведениям. Представьте основные положения.</li> <li>2. Охарактеризуйте основные принципы государственной инновационной политики РФ.</li> <li>3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.</li> <li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li> <li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li> </ol>		
 <p>20____-20____ учебный год</p>	<p align="center"><b>Экзаменационный билет № 19</b> по дисциплине «<b>Инновационный менеджмент в управлении персоналом</b>»</p>	<p align="center">Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие функции государственных органов по регулированию инновационной деятельности выступают главными?</li> <li>2. Представьте типы и виды организационных структур по разработке и реализации проектов нововведений на предприятиях и организациях.</li> <li>3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.</li> <li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li> <li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li> </ol>		
 <p>20____-20____</p>	<p align="center"><b>Экзаменационный билет № 20</b> по дисциплине «<b>Инновационный менеджмент в управлении персоналом</b>»</p>	<p align="center">Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____</p>


учебный год		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Представьте виды кооперации между предприятиями для осуществления инновационной деятельности.</li> <li>2. Рассмотрите различные виды нововведений по стадиям и технологиям управления персоналом.</li> <li>3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.</li> <li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li> <li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li> </ol>		

 20__-20__ учебный год	<b>Экзаменационный билет № 21</b> <b>по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»</b>	Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____
---	--	---


<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охарактеризуйте стратегию и диффузию нововведений в кадровой работе.</li> <li>2. Что представляет собой кадровая элита? Дайте определение понятиям «кадры», «кадровая элита».</li> <li>3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.</li> <li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li> <li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li> </ol>		
--	--	--

 20__-20__ учебный год	<b>Экзаменационный билет № 22</b> <b>по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»</b>	Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____
---	--	---

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Назовите основные принципы государственной инновационной политики РФ.</li> <li>2. Представьте типы и виды организационных структур по разработке и реализации проектов нововведений на предприятиях и организациях.</li> <li>3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.</li> <li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li> <li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li> </ol>		
--	--	--

 20__-20__ учебный год	<b>Экзаменационный билет № 23</b> <b>по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»</b>	Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____
---	--	---

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охарактеризуйте восприимчивость организации к нововведениям и сопротивление вводимым нововведениям. Представьте основные положения.</li> <li>2. Рассмотрите классификации инноваций в зависимости от различных критериев деления.</li> <li>3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.</li> <li>4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.</li> <li>5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.</li> </ol>		
--	--	--

 20__-20__ учебный год	<b>Экзаменационный билет № 24</b> <b>по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»</b>	Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент» ИрГУПС _____
---	--	---

1. Как определяется инновационный менеджмент в кадровой работе? Какие его основные цели и задачи?
2. Дайте характеристику организационным формам продажи лицензий на внешнем рынке.
3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.
4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.
5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.



**Экзаменационный билет № 25**  
**по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»**

Утверждаю:  
Заведующий кафедрой  
«Менеджмент» ИрГУПС  
\_\_\_\_\_

1. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.
2. Рассмотрите основные принципы и методы инновационного менеджмента в кадровой работе.
3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.
4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.
5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.



**Экзаменационный билет № 26**  
**по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»**

Утверждаю:  
Заведующий кафедрой  
«Менеджмент» ИрГУПС  
\_\_\_\_\_

1. Какие задачи решает лицензия? В чем значение лицензионной торговли? В чем различие понятий "лицензиатор" и "лицензиат"?
2. Как характеризуется процесс инновационного развития в организации.
3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.
4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.
5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.



**Экзаменационный билет № 27**  
**по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»**

Утверждаю:  
Заведующий кафедрой  
«Менеджмент» ИрГУПС  
\_\_\_\_\_

1. Представьте функции, которые выполняет инновационный кадровый менеджмент?
2. Раскройте содержание понятия интеллектуальная собственность. Назовите, какими законодательными документами охраняется интеллектуальная собственность.
3. Охарактеризуйте внутренние и внешние затраты на осуществление инновационной деятельности.
4. Определите инновационные направления в работе управления персоналом.
5. Разработайте схему-проекта по внедрению инноваций в управление персоналом организации.

