

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Инновационный менеджмент в управлении персоналом

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: *зачет, 7 семестр (ДФО), 4 курс (ЗФО).*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр 7 (ДФО), 4 курс (ЗФО))
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Обучающийся знает: основные категории и понятия экономики; приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики	Вопросы (№1-20)
	Обучающийся умеет: работать со справочной литературой и статистическим материалом; определять и описывать типичные ситуации в экономике; применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению инновациями; ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций	Задания (№ 1-14)
	Обучающийся владеет: методами решения типовых задач; терминологией предметной области знания методикой и методами познания закономерностей развития, взаимодействия и взаимообусловленности экономических процессов; методикой анализа конкретных фактов экономической жизни, приводя их в определенную систему и обобщения теоретических выводов для принятия управленческих решений	Задания (№ 39-48)
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Обучающийся знает: основы научной организации и нормирования труда; базовые категории регламентации и нормирования труда; процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике	Вопросы (№21-43)
	Обучающийся умеет: применять базовые категории регламентации и нормирования труда; ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда; ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда	Задания (№ 15-24)

	Обучающийся владеет: способностью применять на практике методики анализа работ и проведения анализа рабочих мест; способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и положений научной организации труда; навыками применения регламентов по элементам системы управления организацией, включая анализ работ и проведение анализа рабочих мест	Задания (№ 49-54)
ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Обучающийся знает: экономическую сущность кадровых рисков; сущность управленческих решений связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Вопросы (№44-63)
	Обучающийся умеет: анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента; использовать результаты анализа для принятия управленческих решений; анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Задания (№ 25-38)
	Обучающийся владеет: способностью оценивать рыночных и специфических рисков готовностью использовать результаты анализа экономических показателей рисков для принятия управленческих решений; способностью использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом при принятии решений в контексте финансового менеджмента	Задания (№ 55- 58)

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Обучающийся знает: основные категории и понятия экономики; приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики
<p>Примерные задания:</p> <p>1. В глобальном масштабе, в мировой практике социально-экономическое развитие рассматривается в аспекте:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) научно-технических революций; б) геополитических проблем; в) благотворительной деятельности организаций. <p>2. Инновационная деятельность служит фактором, указывающим на проблему смены ...</p> <ol style="list-style-type: none"> а) важнейших и уже устоявшихся конъюнктур; б) цен на нефть; в) практик продаж технического оборудования. 	

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

3. Книгу «Мировое хозяйство и его конъюнктуры во время и после войны», в которой описывается проблема и перспективы технологических изменений, написал:

- а) Н.Д. Кондратьев;
- б) С.К. Иванов;
- в) А.А. Бовин.

4. Работу «Теория экономического развития» написал, а также впервые ввел понятие «инновация»:

- а) Й. Шумпетер;
- б) Й. Меролл;
- в) Т. Вейс.

5. Понятие «длинная волна» означает, что:

- а) социально-экономическое развитие происходит волнообразно и эволюционно (необратимо);
- б) предприятия стремятся «купаться» в экономическом успехе как можно дольше;
- в) персонал стремится оказаться на «гребне» инноваций, непрерывно создавая что-то новое для предприятия.

6. Понятие «длинная волна» принадлежит:

- а) Н.Д. Кондратьеву;
- б) Н.Т. Симонову;
- в) В.К. Потемкину.

7. Технологический уклад – это:

- а) распространение, укоренение инноваций.
- б) способ инновационного планирования человеческих ресурсов;
- в) использование технических средств для работы с персоналом;

8. Контур технологического уклада – это:

- а) рамки, в которых используются совместимые технологии, формы организации производства и управления персоналом;
- б) первичная инструкция по применению новшества;
- в) общественное мнение об инновационном продукте.

9. Инновация – это:

- а) результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, научно-технического, экологического и другого эффекта;
- б) новшество как объект управления;
- в) нововведение как объект управления.

10. Новация – это:

- а) предмет, способ, метод, изменяющий сферу, среду;
- б) технология, усовершенствования товара;
- в) предмет потребительской корзины.

11. Новшество – это:

- а) оформленный результат фундаментальных, прикладных исследований, разработок или экспериментальных работ в какой-либо сфере деятельности по повышению ее эффективности;
- б) новинка продукта, услуги;
- в) новая информация о продукте, услуге.

12. Элементом инновации является:

- а) новация;
- б) аккредитация;
- в) фрустрация.

13. В качестве новации выступают:

- а) изобретения, открытия, патенты, товарные знаки, рационализаторские предложения, документации на новый или усовершенствованный продукт, ноу-хау, технологии организационной, производственной или другой сфер, понятия, научные подходы или принципы, документы (стандарты, методички, рекомендации, инструкции), маркетинговые производственные или управленческие исследования;
- б) изобретения;
- в) ноу-хау.

6. Инновационный менеджмент применяется:

- а) в экономической сфере;
- б) в сфере управления персоналом;
- в) во всех сферах жизнедеятельности.

14. Предпосылкой инновационного менеджмента является:

- а) конкуренция;
- б) потребности персонала;
- в) потребности производственной сферы.

15. Пионерские инновации нацелены на:

- а) мировое первенство в экономике;
- б) мировое первенство в сфере управления персоналом;
- в) политико-социальные и историко-философские основания внедрения на рынок товаров и услуг..

16. Базисные инновации – это:

- а) создание новых продуктов и услуг, которые станут базой (платформой) для экономического, социального, управленческого развития организации;
- б) создание принципиально новых продуктов и услуг, введение новых методов производства и управления персоналом;
- в) создание новых методов управления персоналом, способных повлиять на формирование новых товаров и услуг.

17. Псевдоинновация – это:
- а) эстетические, незначительные видоизменения продуктов, технологического процесса, оставляя неизменным его конструкцию, не оказывая влияния на параметры, свойства, стоимость, входящих в него материалов и компонентов;
 - б) значительные видоизменения продуктов, технологического процесса, с изменением его конструкции;
 - в) видоизменение продуктов и услуг, фиксируемое потребителем, но остающееся для него непонятным в технологическом плане.
18. Система управления в условиях рынка – это:
- а) управление персонала;
 - б) менеджмент;
 - в) экономика.
19. Основой инновационного менеджмента в сфере управления персоналом является...
- а) конкуренция;
 - б) ресурсы;
 - в) покупательная способность.
20. Открытие – это:
- а) изобретение чего-либо нового;
 - б) выявление ранее неизвестных свойств и явлений материального мира, вносящих коренные изменения в уровень нашего познания;
 - в) внедрение новых технологий в практику.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Обучающийся знает: основы научной организации и нормирования труда; базовые категории регламентации и нормирования труда; процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике

Примерные задания:

21. Инновационная организация имеет культуру..., связанную с проблемой непрерывного улучшения качества и самооценки:
- а) RTG;
 - б) TQM;
 - в) VGHJ.
22. Термин «самооценка» вошел в управленческую теорию и практику из:
- а) математики;
 - б) психологии;
 - в) менеджмента.
23. Выборочный контроль инноваций организуется как..., имеющее целевой характер проверки состояния работ по отдельному проекту, качеству продукции, соблюдения нормативных требований, научно-технического уровня разработок:
- а) разовое мероприятие;
 - б) ежедневное мероприятие;
 - в) мероприятие, осуществляемое по окончании работ, операций.
24. Стимулирование применения инноваций в организации связано с проблемой...
- а) их правильного выбора;
 - б) их применения;
 - в) финансирования.
25. Сложность отбора для внедрения инновации связана с:
- а) проблемой финансового характера;
 - б) проблемой принятия инновации коллективом организации;
 - в) в разнообразии возможного воздействия каждого из решений на структуру организации (на производство).
26. Объектами финансового контроля инноваций в организации являются:
- а) прибыль, издержки, обеспеченность финансовыми средствами и финансовое состояние предприятия.
 - б) объемы производства продаж, инвестиции и эффективность их использования, обеспеченность финансовыми средствами и финансовое состояние предприятия, отдельных проектов (платежеспособность и ликвидность);
 - в) все указанные компоненты.
27. Стиль оценивания персонала в инновационных организациях обусловлен тем, что бинарная шкала «хороший работник»-«плохой работник»..., поэтому он ... применяется.
- а) демотивирует работника...редко;
 - б) мотивирует работника...часто;

- в) позволяет ему быстро реагировать на смену инноваций... часто.
28. Инновационная организация стремится, чтобы персонал:
- а) всегда стремился внести вклад в развитие организации;
 - б) стремился получить одобрение со стороны руководства за выполненную работу;
 - в) часто получал поощрения за выполненную работу.
29. Главным принципом самооценки персонала в инновационной организации является:
- а) постоянный самоконтроль за качеством выполняемой работы;
 - б) постоянное улучшение своей работы;
 - в) постоянный самоконтроль за качеством выполняемой работы и непрерывное ее улучшение.
30. В инновационной организации больше всего ценятся работники, которые разрабатывают продукцию...
- а) по собственной инициативе, являются «несанкционированными новаторами»;
 - б) по инициативе команды;
 - в) по инициативе руководства.
31. Стимулирование работников в инновационной организации направлено на:
- а) поддержание навыков командной работы;
 - б) поддержание их высокой творческой активности;
 - в) развитие организационной культуры.
32. Главный принцип стимулирования служебного продвижения инновационной организации связан с:
- а) непрерывным вкладом в инновационную деятельность;
 - б) хорошими менеджерскими способностями;
 - в) умением создать команду единомышленников.
33. Принципы материального стимулирования персонала инновационной организации (отличаются/не отличаются) от традиционной и связаны с идеей о том, что чрезмерно большие вознаграждения могут привести к (уменьшению/увеличению) творческой результативности:
- а) отличаются от традиционных организаций, приводят к увеличению творческой результативности;
 - б) не отличаются от традиционных организаций, приводят к уменьшению творческой результативности;
 - в) отличаются от традиционных организаций, приводят к уменьшению творческой результативности.
34. В инновационной организации чаще всего по карьерной лестнице продвигаются:
- а) самые активные участники инновационных проектов;
 - б) самый успешный сотрудник, то есть, не имеющий провалов в продвижении идей;
 - в) сотрудник, имеющий большой стаж работы, работает по профилю организации.
35. Социальное признание личностных новаторских заслуг осуществляется с целью:
- а) стимулирования творческой активности сотрудника и желания других следовать его примеру;
 - б) признания организацией своей социальной эффективности;
 - в) стимулирования инновационной деятельности.
36. Имманентное вознаграждение – это:
- а) планируемое организацией вознаграждение за достижение высоких показателей;
 - б) вознаграждение как возможность заниматься своим делом;
 - в) совокупность всех наград, премий.
37. С целью имманентного мотивирования персонала в инновационной организации используют:
- а) отдельные служебные лестницы, - повышение в звании, ранге без перевода их управление, - чтобы не вынуждать их бросать свою любимую работу ради продвижения по службе;
 - б) дополнительные материальные средства;
 - в) варьируют материальное и нематериальное стимулирование.
38. Страх как средство управления новаторами является...
- а) эффективным;
 - б) не эффективным;
 - в) часто применяется.
39. Инновационную организацию отличает такое поведение менеджеров, как:
- а) склонность иметь свою точку зрения, быть консервативным;
 - б) склонность обсуждать, изменять свои убеждения и поведение;
 - в) склонность выслушивать мнение авторитетных руководителей.
40. А. Лузин считает, что «силовое поле нововведения» возникает как:
- а) противоречие между необходимостью перемен и их отражением;
 - б) возможность противостояния ошибочной теории;
 - в) возможность победить в дебатах.
41. «Силовое поле нововведения» имеет следующий состав участников:
- а) инноваторы, сторонники нововведения, колеблющиеся по отношению к нововведению, нейтралитеты, скептики, консерваторы;
 - б) инноваторы, консерваторы;
 - в) нейтралитеты, скептики, консерваторы.
42. Из перечисленных методов поиска идей для принятия инновационного решения один не относится к ним, а именно: «мозговой штурм», метод расчленения, синектика, морфологический анализ, функционально-стоимостный анализ, алгоритм решения изобретательских задач, метод Гордона, круговой метод, метод комиссий, кольцевая система «кингисё», метод суда («за» - «против»), метод поименных предложений, метод «6-3-5», метод номинальной групповой техники, метод принудительных связей, метод Дельфи, метод «1-2-3»,
- а) метод Гордона;
 - б) «мозговой штурм»;

в) метод «1-2-3»

43. К психологическим техникам поддержания креативности и инновации относится:

- а) вызов выполнить работу и вовлечься в процесс, юмор и шутки,
- б) доверие и открытость, готовность рисковать;
- в) все перечисленные техники.

44. К эффективным психологическим инструментам поддержание креативности и инноваций относятся:

- а) свобода творческим идеям сотрудников и их действиям;
- б) время на обдумывание идей, поддержка новых идей;
- в) все указанные инструменты.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Обучающийся знает: экономическую сущность кадровых рисков; сущность управленческих решений связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом

Примерные задания:

45. Корпоративная культура наиболее выраженной инновационной организации имеет:

- а) явно выраженные цели и принципы, поощряющие инновационную деятельность; менеджерами приводится анализ жизни организации;
- б) менеджеры стараются подавать пример ответственного отношения к развитию инноваций;
- в) все указанные признаки.

46. С целью предотвращения сопротивления инновациям в инновационной организации используют:

- а) менеджеры стараются не обращать внимания на это явление;
- б) стараются как можно чаще применять материальное стимулирование;
- в) распространение примеров положительного опыта инновационной деятельности.

47. Сопротивление инновациям – это:

- а) нежелание сотрудников применять новации на практике;
- б) желание сотрудников применять новые технологии взамен старых;
- в) желание организации идти своим, оригинальным путем.

48. Для создания организационного климата, который формирует желание сотрудников заниматься инновационной деятельностью, применяют:

- а) специализированные комнаты отдыха;
- б) специальные обучающие программы с целью обучения сотрудников не бояться идти на риск;
- в) специализированные информационные системы для быстрой обработки данных.

49. Социальное стимулирование сотрудников в инновационной организации такое же, как в традиционных организациях / отличается от них и направлено на:

- а) такое же, как в традиционных организациях и направлено на улучшение условий труда и отдыха, стимулирование успешности, признания заслуг перед организацией и обществом;
- б) отличается от традиционных организаций и направлено на признание преимущественно личного вклада сотрудника в инновационную деятельность;
- в) такое же, как в традиционных организациях и направлено на улучшение условий труда и отдыха.

50. В инновационных организациях одним из принципов оценки достижений персонала считается, что:

- а) если работник никогда не терпел провал, значит он лучший сотрудник;
- б) если работник никогда не терпел провал, то он не очень старался добиться успеха в разработке новшества;
- в) если сотрудник старается, то он никогда не будет иметь провалы в продвижении инновационных идей.

51. Инновационные организации исходят из идеи о том, что участие каждого сотрудника во множестве крупных инновационных проектах,..

- а) приводит к уменьшению результативности;
- б) позволяют ему быстрее научиться выходить из сложных ситуаций и, закаляясь в трудностях, достигать успеха;
- в) позволяют ему достичь получения большого дохода.

52. Политика найма работников в инновационную организацию, в первую очередь, обусловлена поиском:

- а) известных менеджеров;
- б) творческих работников;
- в) успешных менеджеров.

53. Вторым по значимости найма работников в инновационную организацию является:

- а) предпочтение работников разнообразной квалификации, подготовки;
- б) предпочтение работников с большим стажем работы;
- в) предпочтение работников по профилю организации.

54. Инновационные организации, связанные с особенностями развития разных стран, при найме на работу стремятся ...

- а) к вариациям их географических и национальных характеристик;
- б) отдают предпочтение работникам со знанием двух языков;
- в) отдают предпочтение работникам со знанием трех языков

55. Средствами развития персонала инновационной организации являются:

- а) введение некоторой общей практики, которая обеспечивает наличие у персонала определенных ключевых практических навыков и ключевых возможностей;
- б) ротация персонала между различными функциями, бизнес-единицами или территориальными отделами, управление продвижением персонала;
- в) все указанные средства.
56. Инновационные компании проводят кадровую ротацию с периодичностью:
- а) каждые 3-4 года;
- б) каждые 3-4 месяца;
- в) один раз в год.
57. Для инновационных организаций, как правило, характерным является:
- а) высокая текучесть кадров;
- б) нестабильность персонала;
- в) стабильность персонала и низкая текучесть кадров.
58. Самооценка деятельности организации основывается на:
- а) проблеме перфекционизма, или желании сделать лучше, чем нужно;
- б) проблеме непрерывного улучшения;
- в) проблеме менеджмента как тенденции непрерывного контролирования за всеми процессами организации.
59. Стратегический контроль в инновационном менеджменте концентрируется на:
- а) жизненно важных аспектах политики предприятия;
- б) всех аспектах политики предприятия;
- в) внедрении инноваций.
60. Оперативный контроль в инновационной работе составляет содержание деятельности управления ...
- а) в целом по стране;
- б) в определенной отрасли, где внедряют новшество;
- в) непосредственно на предприятии.
61. Административный контроль инноваций на предприятии распространяется преимущественно на:
- а) результативных параметров;
- б) на управлении инновациями;
- в) на управлении конфликтами.
62. К основным понятиям системы сетевого планирования и управления производством (СПУ) относятся понятия: сеть, работа, фиктивная работа, события, инструмент. Какое понятие не относится к СПУ:
- а) фиктивная работа;
- б) инструмент;
- в) сеть.
63. Стратегические программы отражают...
- а) перспективу деятельности на основе анализа и прогнозирования;
- б) идеи новаторов;
- в) расходы на обслуживание оборудование.

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

<p>ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</p>	<p>Обучающийся умеет: работать со справочной литературой и статистическим материалом; определять и описывать типичные ситуации в экономике; применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению инновациями; ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций</p>
<p>Примерные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дайте характеристику современных направлений инноваций в кадровом менеджменте 2. Мировая инновационная деятельность. 3. Технологические уклады как исторические уровни инновационного процесса. 4. Рассмотрите классификации инноваций в зависимости от различных критериев. 5. История развития инновационного менеджмента в кадровой работе. 6. Современное развитие инноваций в кадровой работе. 7. Роль кадровых инноваций в повышении продуктивности деятельности сотрудников организации. 8. Объекты и субъекты инновационной деятельности. 9. Роль и значение кадровых инноваций в улучшении качества жизни сотрудников организации. 10. Управление знаниями в современном мире науки и техники <p>Темы Эссе</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Современное развитие инноваций в кадровой работе организации 12. Роль и значение кадровых инноваций в улучшении качества жизни сотрудников организации 13. Сущность и предпосылки кадровых реформ в России и за рубежом 14. Особенности и принципы управления инновационными проектами 	
<p>ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и</p>	<p>Обучающийся умеет: применять базовые категории регламентации и нормирования труда; ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда; ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда</p>

анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	
---	--

Примерные вопросы:

15. Классификации инноваций в зависимости от различных критериев
 16. Современное развитие инноваций в кадровой работе предприятия
 17. Отличие инновационного подхода в управлении персоналом от традиционного управления персоналом на примере
 18. Управление инновациями в кадровой работе организации
 19. Концепция инновационного процесса в кадровой работе в России и за рубежом
 20. Основные методы, используемые государственными структурами для стимулирования инновационных процессов
- Темы Эссе:
21. Прогнозирование нововведений в кадровой работе предприятия
 22. Методы поиска инновационных идей
 23. Организационная структура разработки и реализации государственной инновационной политики
 24. Методы оценки инновационного потенциала

ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Обучающийся умеет: анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента; использовать результаты анализа для принятия управленческих решений; анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом
--	---

Примерные вопросы:

25. Меры государственного регулирования инновационной деятельности
 26. Организационно-управленческие и технико-технологические элементы инновационных возможностей организации
 27. Инновационные технологии поиска и отбора персонала.
 28. Инновационные технологии обучения и развития персонала
 29. Какие инновационные технологии нашли применение в обучении и развитии персонала?
 30. Какие стратегии применяются для преодоления сопротивления кадровым инновациям?
 31. Институционализация права на ошибку.
 32. «Силловые поля» нововведений и поведенческие типы, участвующие в инновационном процессе.
 33. Распространение менеджерами среди персонала примеров положительного опыта инновационной деятельности.
 34. Обучающие программы и тренинги в инновационной организации.
 35. Методы, инструменты и техники поиска идей для решения проблем
- Темы Эссе
36. Роль HR-маркетинга в формировании позитивного образа компании: нетрадиционный инструментарий
 37. Оценка стоимости HR-продукта как нематериального актива
 38. Риски персонала как составная часть кадровых рисков организации

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Обучающийся владеет: методами решения типовых задач; терминологией предметной области знания; методикой и методами познания закономерностей развития, взаимодействия и взаимообусловленности экономических процессов; методикой анализа конкретных фактов экономической жизни, приводя их в определенную систему и обобщения теоретических выводов для принятия управленческих решений
---	--

Примерные кейсы:

39. Прочитайте фрагменты из программных документов ведущих инновационных компаний. Дайте характеристику современных направлений инноваций в кадровом менеджменте.
40. Каковы основные закономерности развития кадров, кадровой работы и кадровых нововведений в современных организациях? Каково влияние инноваций на внутриорганизационные процессы? Обоснуйте свой ответ.
41. Назовите, пожалуйста, основные причины кризиса российской экономики. Рассмотрите классификации инноваций в зависимости от различных критериев.
42. Какова сущность и предпосылки кадровых реформ в компаниях Tinkoff, VTB, Sberbank?
43. По каким основным характеристикам российская экономика уступает экономике США? В чем заключается разница понятий «научно-технический прогресс», «новшество», «инновация»? На «входе» и «выходе» фирмы находятся новшества или инновации?
44. Назовите основные источники экономического развития страны. Преобладанием какого источника характеризуется

экономика стран технологического ядра? Чем отличается пятая волна технологического уклада от четвертой?

45. Каковы основные международные экономические связи России с развитыми странами? Наряду с технологической революцией в развитых странах какие тенденции наблюдаются в их гуманитарном развитии? Перечислите признаки классификации инноваций, их особенности

46. Петров работает старшим менеджером в инновационной компании. Ему дали разрабатывать нововведения в кадровых системах. Какие функции выполняет инновационный кадровый менеджмент? Каковы базовые принципы инновационного менеджмента в кадровой работе? Опишите этапы его работы.

47. В группе специалистов сектора В дали задание сделать: 1. прогнозирование нововведений в кадровой работе. 2. Обозначить роль инфраструктуры и роль социума в диффузии инноваций. 3. Определить методы поиска инновационных идей

48. Иванов просмотрел на курс повышения квалификации, где изучал: основные технологические циклы эволюции мировой экономики. Как они влияют на развитие инноваций и кадрового потенциала общества региона, страны? Каковы фазы “больших циклов экономической конъюнктуры” Н. Д. Кондратьева?

ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

Обучающийся владеет: способностью применять на практике методики анализа работ и проведения анализа рабочих мест; способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и положений научной организации труда; навыками применения регламентов по элементам системы управления организацией, включая анализ работ и проведение анализа рабочих мест

Примерные кейсы:

49. Фирма SAYON приходит на Российский рынок. Нужно определить Какими факторами определяется выбор стратегии? Как измерить инновационную активность фирмы и ее конкурентов? Чем определяется конкурентное преимущество фирмы?

50. Специалисту, который работает в организации Кашкарову предстоит провести: 1. внутренний анализ действующих регламентов по элементам системы управления организацией 2. анализ работ и проведение анализа рабочих мест 3. эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики Опишите этапы его работы на месяц. Представьте результаты в виде диаграммы Ганта

51. Какие виды рисков существуют в инновационной деятельности фирмы Yandex? Раскройте понятие «инновационный климат». Раскройте понятие «инновационный потенциал»

53. Начальник пришел к сотруднику с вопросами: «Какие основные типы организационных структур управления инновациями мы можем внедрить в организации DNS? Каковы особенности проектного управления? Что представляет собой проектная группа? Перечислите ее отличительные характеристики?»

54. Какое влияние оказывает инновационная стратегия фирмы Google на функции службы управления персоналом? Какие инновационные кадровые технологии используются для поиска, отбора и подбора персонала? Какие инновационные технологии нашли применение в программах адаптации персонала?

ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

Обучающийся владеет: способностью оценивать рыночных и специфических рисков готовностью использовать результаты анализа экономических показателей рисков для принятия управленческих решений; способностью использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом при принятии решений в контексте финансового менеджмента

Примерные кейсы:

55. В одной информационной организации перешли на дистанционный формат работы. На совещании стали разбирать дальнейшую стратегию развития компании. А также оценивать рыночные и специфические риски, руководитель выразил готовность использовать результаты анализа экономических показателей рисков для принятия управленческих решений. Второй вопрос был об инновационных технологиях поиска и отбора персонала. Что можно предпринять в данном направлении? Третий вопрос о направлениях развития E-рекрутмента.

56. Раскройте тему в формате интеллектуальной карты: «Инновационные технологии обучения и развития персонала». С использованием приложений.

57. Раскройте тему в формате интеллектуальной карты: «Роль HR-маркетинга в формировании позитивного образа компании: нетрадиционный инструментарий». С использованием приложений.

58. Раскройте тему в формате интеллектуальной карты: «Геймификация и возможности ее применения в управлении персоналом». С использованием приложений.

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Что понимается под термином “кадровая инновация”?
2. Дайте характеристику современных направлений инноваций в кадровом менеджменте
3. Мировая инновационная деятельность.
4. Технологические уклады как исторические уровни инновационного процесса.
5. Рассмотрите классификации инноваций в зависимости от различных критериев.
6. История развития инновационного менеджмента в кадровой работе.
7. Современное развитие инноваций в кадровой работе.
8. Роль кадровых инноваций в повышении продуктивности деятельности сотрудников организации.
9. Объекты и субъекты инновационной деятельности.
10. Роль и значение кадровых инноваций в улучшении качества жизни сотрудников организации.
11. Управление знаниями в современном мире науки и техники.
12. Классификация инноваций по степени радикальности.
13. Признаки, элементы, разновидность инновационной деятельности.
14. Кибернетическая модель инновационного процесса.
15. Понятия, элементы, показатели, функции организационного проектирования.
16. Организационно-управленческие, информационные и социальные инновации в организации.
17. Реализация принципа адресности в инновационном управлении персоналом.
18. Принципы инновационного управления персоналом.
19. Управление изменениями в организации и принятие управленческого решения.
20. Содержание методов самооценки деятельности организации.
21. Смысл понятия «самооценка», его значение для организации, цели, задачи, принципы самооценки деятельности организации.
22. Чем отличается инновационный подход в управлении персоналом от традиционного управления персоналом?
23. Что понимается под приемами инновационного менеджмента в кадровой работе?
24. Каково содержание инновационного процесса?
25. В каких формах реализуются инновационные процессы?
26. Методы и стили оценивания персонала в инновационных организациях.
27. Сессии самооценки. Критерии и данные, используемые при оценивании.
28. Специфика стимулирования работников в инновационной организации.
29. Служебное продвижения и развитие карьеры в инновационных организациях.
30. Использование социальных стимулов развития инновационной деятельности.
31. Использование имманентного вознаграждения в инновационной организации.
32. Национальные и международные модели самооценки деятельности организации (Модель У.Э. Деминга, М. Болдриджа).
33. Особенности и принципы управления инновационными проектами.
34. Прогнозирование нововведений в кадровой работе.
35. Диффузия инноваций. Роль инфраструктуры и роль социума в диффузии инноваций.
36. Концепция непрерывного обучения и изменения в инновационной организации
37. Институционализация права на ошибку.
38. «Силловые поля» нововведений и поведенческие типы, участвующие в инновационном процессе.
39. Распространение менеджерами среди персонала примеров положительного опыта инновационной деятельности.
40. Обучающие программы и тренинги в инновационной организации.
41. Методы, инструменты и техники поиска идей для решения проблем.
42. Какова структура национальной инновационной системы?
43. Какие функции по регулированию инновационной сферы возложены на государство?
44. Организационная структура разработки и реализации государственной инновационной политики.
45. Показатели развития инновационных возможностей.
46. Организационно-управленческие и технико-технологические элементы инновационных возможностей организации.
47. Факторы мотивации инновационной активности работников.
48. Перечислите основные типы организационных структур управления инновациями. Каковы особенности проектного управления?
49. Что представляет собой проектная группа? Перечислите ее отличительные характеристики.
50. Какие организационные формы генерации идей вы знаете? Какие субъекты участвуют в инновационном процессе?
51. Какие инновационные технологии нашли применение в программах адаптации персонала?
52. Какие инновационные технологии нашли применение в обучении и развитии персонала?
53. Какие стратегии применяются для преодоления сопротивления кадровым инновациям?
54. Инновационные технологии поиска и отбора персонала.
55. Инновационные технологии обучения и развития персонала.
56. Роль HR-маркетинга в формировании позитивного образа компании: нетрадиционный инструментарий.
57. Что отражает показатель ROI?
58. Какие методы оценки HR-продукта как нематериального актива организации вы знаете?
59. Назовите критерии социальной эффективности кадровых нововведений
60. Методы оценки стоимости HR-продукта как объекта интеллектуальной собственности.
61. Сущность и показатели социальной эффективности кадровых нововведений.

62. Перечислите задачи и принципы управления кадровыми рисками
63. Кадровые риски и их классификация. Концепция управления кадровыми рисками.
64. Методы оценки кадровых рисков.
65. Риски системы управления персоналом как составная часть кадровых рисков организации.
66. Прогнозирование, стратегия, диффузия нововведений в кадровой работе
67. Цикличность инновационных процессов и их влияние на развитие кадрового потенциала общества
68. Инновационный потенциал работников и факторы, влияющие на инновационную активность персонала
69. Подходы И. Ансоффа к использованию категории «агрессивность стратегии»
70. Субъекты инновационной деятельности. Кадровая элита
71. Основы краудфандинга
72. Социальная эффективность кадровых инноваций
73. Методы оценки кадровых рисков
74. Классификация кадровых рисков. Концепция управления рисками
75. Оценка интеллектуальной собственности

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету с оценкой

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.

Экспертный лист
оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по
дисциплине « Инновационный менеджмент в управлении персоналом »

по направлению подготовки/специальности

38.03.03 Управление персоналом

шифр и наименование направления подготовки/специальности

Управление человеческими ресурсами

профиль / специализация

Бакалавр

квалификация выпускника

1. Формальное оценивание			
Показатели	Присутствуют	Отсутствуют	
Наличие обязательных структурных элементов:			
– титульный лист			
– пояснительная записка			
– типовые оценочные материалы			
– методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания			
Содержательное оценивание			
Показатели	Соответствует	Соответствует частично	Не соответствует
Соответствие требованиям ФГОС ВО к результатам освоения программы			
Соответствие требованиям ОПОП ВО к результатам освоения программы			
Ориентация на требования к трудовым функциям ПС (при наличии утвержденного ПС)			
Соответствует формируемым компетенциям, индикаторам достижения компетенций			

Заключение: ФОС рекомендуется/ не рекомендуется к внедрению; обеспечивает/ не обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания результатов обучения; критерии и показатели оценивания компетенций, шкалы оценивания обеспечивают/ не обеспечивают проведение всесторонней оценки результатов обучения.

Эксперт, должность, ученая степень, ученое звание _____ / _____

(подпись)

МП