

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Воронежский государственный архитектурно-строительный университет»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭМИТ
С.А. Баркалов

» сентябрь 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

«ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ»

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «нет»

Квалификация выпускника Бакалавр

Нормативный срок обучения 4

Форма обучения очная

Автор программы к.т.н., доц. Т.А. Аверина

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством
«31» августа 2015 года Протокол № 1
Зав. кафедрой д.т.н., проф. С.А. Баркалов

Воронеж 2015

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель дисциплины

«Инновационный менеджмент в управлении персоналом» является ознакомление студентов с основными положениями научного управления, генезисом мировой управленческой мысли, сущностью и содержанием инновационного менеджмента в управлении персоналом, его основополагающими идеями и современными тенденциями развития, что будет способствовать развитию у обучающихся такого важнейшего внутреннего ресурса, как мышление инновационного типа, необходимое для восприятия и организации информационных потоков, а также для принятия управленческих решений в области управления персоналом.

1.2. Задачи освоения дисциплины

1. овладение студентами общими понятиями, методологическими основами и теориями инновационного менеджмента;
2. дать наглядное представление о формах реализации инновационного менеджмента на примерах мирового и отечественного опыта в области управления персоналом;
1. привить навыки многоаспектной оценки в сфере инновационного менеджмента в управлении персоналом;
2. создать основу для самостоятельного изучения и владения механизмами управления инновационными процессами.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» относится к базовой части профессионального цикла учебного плана.

Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента, необходимым для изучения данной дисциплины.

Изучение дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» требует основных знаний, умений и компетенций студента по курсам:

Математика: основы математического анализа, линейной алгебры, теории вероятностей и математической статистики.

Основы теории управления: основные понятия теории управления.

Экономическая теория: основные понятия и законы экономической теории.

Дисциплина «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» является предшествующей для дисциплины «Управление персоналом организации».

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие профессиональные компетенции (ПК):

- способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64);
- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике (ПК-68);
- знанием основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);
- знанием основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готов использовать их на практике (ПК-76);
- знанием основы проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК 77).

- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК 78).

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;
- основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений;
- технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);
- технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);
- основы оценки результатов деятельности персонала организации;
- основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Уметь:

- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
- принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;
- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации;
- организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом;
- разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации;
- разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;
- принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность;

Владеть:

- современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);
- современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями).

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов (из них: 72 часа аудиторной нагрузки – 36 часов лекции, 36 часов практические занятия; 4 часа – самостоятельной работы, 32 часа на контроль).

Она рассчитана на изучение в течение одного семестра (7), включает лекционные, практические занятия и самостоятельную работу студентов.

Для контроля уровня сформированности компетенций, качества знаний, умений и навыков, стимулирования самостоятельной работы студентов применяется рейтинговая система оценки уровня освоения учебной дисциплины.

Содержание дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» разделено на двенадцать тематических модулей, по окончании изучения которых осуществляется текущий контроль усвоения учебного материала. В течение семестра проводятся модульно-рейтинговые мероприятия.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		7			
Аудиторные занятия (всего)	72/-	72/-	-/-		
В том числе:					
Лекции	36/-	36/-	-/-		
Практические занятия (ПЗ)	36/-	36/-	-/-		
Лабораторные работы (ЛР)	-/-	-/-	-/-		
Самостоятельная работа (всего)	4/-	4/-	-/-		
В том числе:					
Курсовой проект	-/-	-/-	-/-		
Контрольная работа	-/-	-/-			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Экз 32/-	Экз 32/-	-/-		
Общая трудоемкость	час	108	108	—	
	зач. ед.	3	3	—	

Примечание: здесь и далее числитель – очная/знаменатель – заочная формы обучения.

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Понятие инновации и инновационного процесса	Понятие, виды и функции инновации. Жизненный цикл инновации. Инновационный процесс и его основные этапы.
2	Понятие инновационной деятельности	Понятие инновационной деятельности, ее виды, этапы. Субъекты и объекты инновационной деятельности.
3	Понятие, основные функции и приемы	Инновационный менеджмент его принципы и функции. Система инновационного менеджмента. Функции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
	инновационного менеджмента	управляющей подсистемы. Научные подходы к инновационному менеджменту. Зарождение науки о нововведениях. Приемы инновационного менеджмента.
4	Разработка проектов и программ нововведений	Разработка проектов и программ нововведений. Инновационный проект и его основные элементы. Виды и содержание инновационного проекта. Порядок разработки инновационного проекта. Завершение инновационного проекта. Программно-целевые методы управления и реализации инновационных проектов.
5	Финансирование инновационной деятельности	Источники финансирования инновационной деятельности и их виды. Венчурный капитал. Неформальные инвесторы («бизнес-ангелы»). Банковское финансирование, лизинг. Рынки ценных бумаг (фондовые рынки).
6	Государственное регулирование инновационной деятельности	Государственная инновационная политика. Участие органов государственной власти в формировании инновационной политике. Государственное финансирование инновационных проектов. Государственного регулирования международных связей в области инновационной деятельности. Состояние инновационной деятельности в России. Создание благоприятных условий нововведений.
7	Выбор инновационной стратегии поведения организации	Возникновение и становление инновационных стратегий. Типы инновационного поведения организаций.
8	Неопределенность и риск в инновациях	Понятия риска и неопределенности. Классификация рисков. Оценки рисков. Пути и методы снижения инновационных рисков.
9	Технологическая инфраструктура как основа инновационной деятельности	Технологическая инфраструктура как основа инновационной деятельности. Формы инновационного менеджмента. Инкубаторы. Технопарки. Технополисы (наукограды).
10	Управление инновациями как объектами интеллектуальной собственности	Инновации, как объекты интеллектуальной собственности. Особенности регистрации инноваций как объектов промышленной собственности. Разработка стратегии инновационной организации на рынке лицензий.
11	Управление персоналом в инновационной организации. Корпоративная культура инновационной организации.	Сущность, методы и приемы управления персоналом в инновационной организации. Особенности стимулирования. Понятие корпоративной культуры инновационной организации и факторы ее определяющие.
12	Эффективность инновационной деятельности	Система показателей эффективности инновационной деятельности. Организация анализа эффективности инновационной деятельности.

5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	«Управление персоналом организации»	+	+	+	+							+	+

5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Все-го час.
1	Понятие инновации и инновационного процесса	3	3			6
2	Понятие инновационной деятельности	3	3			6
3	Понятие и основные функции инновационного менеджмента	3	3			6
4	Разработка проектов и программ нововведений	4	3			7
5	Финансирование инновационной деятельности	3	3			6
6	Государственное регулирование инновационной деятельности	3	4			7
7	Выбор инновационной стратегии поведения организации	2	2		1	5
8	Неопределенность и риск в инновациях	2	2			4
9	Технологическая инфраструктура как основа инновационной деятельности	3	3			6
10	Управление инновациями как объектами интеллектуальной собственности	3	3		1	7
11	Управление персоналом в инновационной организации. Корпоративная культура инновационной организации.	4	4		1	9
12	Эффективность инновационной деятельности	3	3		1	7

6. ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ

Не предусмотрено учебным планом.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (час)
1	Понятие инновации и	Понятие инновации. Инновации, которые	3

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (час)
	инновационного процесса	потрясли мир. Инновации в науке, образовании, строительстве.	
2	Понятие инновационной деятельности	Понятие и основные функции инновационного менеджмента. «Компании – инновационные лидеры» - деловая игра.	3
3	Понятие и основные функции инновационного менеджмента	Инновационная деятельность. Инновационные системы выдающихся новаторов и бизнесменов. Методы поиска инновационных идей.	3
4	Разработка проектов и программ нововведений	Подробный разбор порядка формирования проектов и программ нововведений (на примере).	3
5	Финансирование инновационной деятельности	Финансирование инновационной деятельности. Венчурное финансирование в России и за рубежом.	3
6	Государственное регулирование инновационной деятельности	Концепция и стратегия инновационного развития РФ.	4
7	Выбор инновационной стратегии поведения организации	Определении типа инновационной стратегии организации на примере.	2
8	Неопределенность и риск в инновациях	Неопределенность и риск в инновациях. Количественная и качественная оценка риска. Прогнозирование в инновационном менеджменте.	2
9	Технологическая инфраструктура как основа инновационной деятельности	Инновационная инфраструктура России. Перспективы и направления развития.	3
10	Управление инновациями как объектами интеллектуальной собственности	Примеры разработки лицензионной политики организации.	3
11	Управление персоналом в инновационной организации. Корпоративная культура инновационной организации.	Ротация кадров. Имманентное стимулирование. Разбор практических примеров из мирового опыта совершенствования корпоративной культуры инновационных организаций.	4
12	Эффективность инновационной деятельности	Анализ эффективности инновационных проектов.	3

Темы, разделы дисциплины	Количество часов (зачетных единиц)							Общее количество компетенций
		1	2	3	4	5	6	
Понятие инновации и инновационного процесса				ПК-73	ПК-76	ПК-77	ПК-78	4
Понятие инновационной деятельности			ПК-68	ПК-73	ПК-76	ПК-77	ПК-78	5
Понятие и основные функции инновационного менеджмента		ПК-64	ПК-68	ПК-73	ПК-76	ПК-77	ПК-78	6
Разработка проектов и программ нововведений		ПК-64	ПК-68	ПК-73	ПК-76	ПК-77	ПК-78	6
Финансирование инновационной деятельности				ПК-73	ПК-76	ПК-77	ПК-78	4
Государственное регулирование инновационной деятельности		ПК-64		ПК-73	ПК-76		ПК-78	4
Выбор инновационной стратегии поведения организации				ПК-73	ПК-76	ПК-77	ПК-78	4
Неопределенность и риск в инновациях		ПК-64		ПК-73	ПК-76	ПК-77	ПК-78	5
Технологическая инфраструктура как основа инновационной деятельности					ПК-76		ПК-78	2
Управление инновациями как объектами интеллектуальной собственности				ПК-73	ПК-76	ПК-77	ПК-78	4
Управление персоналом в инновационной организации. Корпоративная культура инновационной организации.		ПК-64	ПК-68	ПК-73	ПК-76	ПК-77	ПК-78	6
Эффективность инновационной деятельности		ПК-64	ПК-68	ПК-73	ПК-76	ПК-77	ПК-78	6

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО И ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

№ п/п	Компетенция (общекультурная – ОК; профессиональная - ПК)	Форма контроля	семестр
1	- способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64);	Тестирование (Т) Экзамен	7
2	- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике (ПК-68);	Тестирование (Т) Экзамен	7
3	- знанием основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73);	Тестирование (Т) Экзамен	7
4	- знанием основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готов использовать их на практике (ПК-76);	Тестирование (Т) Экзамен	7
5	- знанием основы проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК 77).	Тестирование (Т) Экзамен	7
6	- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (ПК 78).	Тестирование (Т) Экзамен	7

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

Дескрипт	Показатель оценивания	Форма контроля
----------	-----------------------	----------------

ор компетен ции		РГР	КЛ	КР/ КП	Т	Зачет	Экза мен
Знает	<p>теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями); основы оценки результатов деятельности персонала организации; основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78).</p>				+		+
Умеет	<p>анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;</p>				+		+

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля					
		РГР	КЛ	КР/КП	Т	Зачет	Экзамен
	<p>разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации;</p> <p>организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом;</p> <p>разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;</p> <p>разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации.</p> <p>разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации;</p> <p>разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;</p> <p>принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78).</p>						
Владеет	<p>современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);</p> <p>современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием;</p>				+		+

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля					
		РГР	КЛ	КР/КП	Т	Зачет	Экзамен
	организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями) (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78).						

7.2.1. Этап текущего контроля знаний

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по пятибалльной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<ul style="list-style-type: none"> - теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; - основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями); - основы оценки результатов деятельности персонала организации; 	отлично	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий.</p> <p>Выполненные Т на оценки «отлично».</p>

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<ul style="list-style-type: none"> - основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 		
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; - принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; - организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом; - разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации. - разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала); 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями) <p>(ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78).</p>		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> - теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; - основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями); - основы оценки результатов деятельности персонала организации; - основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 	хорошо	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т на оценки «хорошо».</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;</p> <ul style="list-style-type: none"> - принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; - организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом; - разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации. - разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями)</p> <p>(ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78).</p>		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> - теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; - основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями); - основы оценки результатов деятельности персонала организации; - основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 	удовлетворительно	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий.</p> <p>Удовлетворительное выполнение Т.</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; - принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; - разрабатывать мероприятия по 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом; - разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации. - разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями) <p>(ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78).</p>		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<ul style="list-style-type: none"> - теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; - основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями); - основы оценки результатов деятельности персонала организации; - основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 	неудовлетворительно	<p>Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполненные Т.</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; - принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; - организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом; - разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>персонала и оценивать их эффективность;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации. - разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями) <p>(ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78).</p>		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> - теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; - основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; - технологии управления персоналом 	не аттестован	Непосещение лекционных и практических занятий. Невыполненные Т.

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>(найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями); - основы оценки результатов деятельности персонала организации; - основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 		
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; - принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; - организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом; - разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации. - разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>продвижением персонала и участвовать в их реализации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями) (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 		

7.2.2. Этап промежуточного контроля знаний

В пятом/шестом семестре результаты промежуточного контроля знаний (экзамен) оцениваются по следующей шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;	отлично	Полное или частичное посещение лекционных и

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<ul style="list-style-type: none"> - основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями); - основы оценки результатов деятельности персонала организации; - основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 		<p>практических занятий.</p> <p>Выполненные Т на оценки «отлично».</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; - принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; - организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом; - разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>по их адаптации.</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями) (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> - теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; - основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, 	хорошо	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т на оценки «хорошо».</p>

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>высвобождения персонала);</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями); - основы оценки результатов деятельности персонала организации; - основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 		
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; - принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; - организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом; - разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации. - разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>мотивации и стимулирования персонала организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями) <p>(ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78).</p>		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> - теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; - основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным 	удовлетворительно	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительное выполнение Т.</p>

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы оценки результатов деятельности персонала организации; - основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78). 		
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; - принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; - организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом; - разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации. - разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Владеет	ПК-78). - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями) (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78).		
Знает	- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; - основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; - технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); - технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями); - основы оценки результатов деятельности персонала организации; - основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	неудовлетворительно	Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполненные Т. Непосещение лекционных и практических занятий. Невыполненные Т.

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	(ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78).		
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал; - принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; - организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом; - разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; - разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации. - разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78).		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>- современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями) (ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78).</p>		

7.3. Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.3.1. Примерная тематика РГР

Не предусмотрено учебным планом

7.3.2. Примерная тематика и содержание КР

Не предусмотрено учебным планом.

7.3.3. Вопросы для коллоквиумов

Не предусмотрены учебным планом

7.3.4. Задания для тестирования

Тесты

Выберите верное утверждение.

1. Инновация –
 - А) прибыльная реализация творческой стратегии;
 - Б) целенаправленно проводимые изменения во всех сферах хозяйственной деятельности компании для адаптации к внешней среде с целью достижения долгосрочной эффективности функционирования компании;
 - В) конечный результат творческой деятельности, получивший воплощение в виде новой или усовершенствованной продукции либо технологии, практически применимых и способных удовлетворить определенные потребности;
 - Г) все вышеперечисленные варианты верны.
2. Совокупность институтов, относящихся к частному и государственному секторам, которые индивидуально и во взаимодействии друг с другом обуславливают разработку и распространение инноваций в пределах конкретного государства - это
 - А) региональная инновационная система;
 - Б) национальная инновационная система;
 - В) мировая инновационная система;
 - Г) глобальная инновационная система.
3. Инновации, нацеленные на поиск радикально новых и лучших идей, способных фактически демонтировать устоявшуюся структуру организации и рынка, называются
 - А) инновации эффективности;
 - Б) улучшающие;
 - В) эволюционные;
 - Г) революционные.
4. Субъектами инновационной деятельности в РФ могут быть:

- А) физические лица;
 - Б) юридические лица;
 - В) физические и юридические лица;
 - Г) верного ответа нет.
5. Составная часть социально-экономической политики, направленная на развитие и стимулирование инновационной деятельности –
- А) стратегия развития;
 - Б) государственная инновационная политика;
 - В) экономическая политика государства;
 - Г) верного ответа нет.
6. Государственная инновационная политика реализуется
- А) на федеральном уровне;
 - Б) на региональном уровне;
 - В) на федеральном и региональных уровнях;
 - Г) верного ответа нет.
7. По основным технологическим параметрам выделяют следующие типы инноваций
- А) производственные и управленческие;
 - Б) базисные и улучшающие;
 - В) продуктовые и процессные;
 - Г) эволюционные, революционные и инновации эффективности.
8. Организации, которые охватывают своей деятельностью все этапы инновационного процесса называют
- А) полностью интегрированными инновационными организациями;
 - Б) компаниями «оптовыми торговцами»;
 - В) компаниями «исследователями»;
 - Г) компаниями «архитекторами инноваций».
9. К факторам, определяющим себестоимость будущего изделия относят:
- А) условия производства;
 - Б) макроэкономические факторы;
 - В) условия производства, макроэкономические факторы, технический уровень изделия;
 - Г) условия производства, макроэкономические факторы, технический уровень изделия, качество разработки.
10. На какой стадии инновационного процесса происходит внедрение новшества
- А) диффузия;
 - Б) инновация;
 - В) новация;
 - Г) реализация.
11. К какому типу инновационной системы относят управление инновационной деятельностью отдельной организации
- А) мезосистема;
 - Б) наносистема;
 - В) микросистема;
 - Г) макросистема.
12. Жизненный цикл, который характеризуется показателями отдельной стадии называется
- А) частным;
 - Б) неполным;
 - В) полным;
 - Г) стадийным.

13. Какая стадия жизненного цикла продукта характеризуется следующим временным интервалом – получение технической документации по данной номенклатурной единице продукции – отгрузка последнего изделия, снятого с производства
- А) изготовление;
 - Б) обращение и реализация;
 - В) эксплуатация;
 - Г) утилизация.
14. К элементам системы инновационного менеджмента, обеспечивающим ее функционирование, относят:
- А) вход в систему;
 - Б) выход;
 - В) внешнюю среду;
 - Г) вход в систему, выход и внешнюю среду.
15. Среднесрочные инновационные циклы характеризуются сменой
- А) поколений техники и технологии;
 - Б) преобладающих технологических укладов;
 - В) технологических способов производства;
 - Г) верного ответа нет.
16. Мотивы покупки и продажи инноваций обусловлены рядом
- А) объективных факторов;
 - Б) субъективных факторов;
 - В) объективных и субъективных факторов
 - Г) не зависят от вышеперечисленных групп факторов.
17. Критериями патентоспособности изобретения являются
- А) новизна;
 - Б) изобретательский уровень и промышленная применимость;
 - В) все вышеперечисленное;
 - Г) верного ответа нет.
18. Какой метод поиска новых идей считается наиболее древним и наименее эффективным
- А) метод мозгового штурма;
 - Б) метод проб и ошибок;
 - В) метод контрольных вопросов;
 - Г) метод фокальных объектов.
19. Аналогия, предполагающая представление себя тем предметом или частью предмета, о котором идет речь в задаче называется
- А) прямой;
 - Б) символической;
 - В) фантастической;
 - Г) личной.
20. Метод поиска новых идей, в основе которого лежит схематичное изображение последовательности действий, событий, предметов или объектов называется
- А) метод семикратного поиска;
 - Б) метод «шесть шляп»;
 - В) метод mindmapping;
 - Г) метод проб и ошибок.
21. Период, на который может быть получен прогноз –
- А) горизонт прогнозирования;
 - Б) период ретроспективы;
 - В) верификация прогноза;
 - Г) экстраполяция.

22. Прогноз, отвечающий на вопрос, что, вероятнее всего, произойдет при условии сохранения существующих тенденций, называется
- А) поисковым;
 - Б) нормативным
 - В) активным;
 - Г) вариантным.
23. На каких стадиях жизненного цикла объекта прогнозирование может быть эффективно использовано
- А) На стадии формирования плана исследований и разработок;
 - Б) На стадии проведения научно-исследовательских работ;
 - В) На стадии проведения опытно-конструкторских работ;
 - Г) на всех, выше перечисленных.
24. Основными задачами стратегического планирования являются
- А) разработка миссии организации;
 - Б) формулирование целей организации;
 - В) разработка стратегии;
 - Г) все вышеперечисленное.
25. Конкретное состояние отдельных характеристик организации, достижение которого для нее желательно –
- А) цель;
 - Б) тактика;
 - В) видение;
 - Г) стратегия.
26. К основным этапам разработки деловой стратегии относят
- А) проведение внешнего стратегического аудита;
 - Б) проведение внутреннего стратегического аудита бизнес-единицы;
 - В) разработка стратегических альтернатив и выбор одной из них на основе критерия максимизации конкурентного преимущества;
 - Г) все, выше перечисленное.
27. К эталонным стратегиям относят
- А) стратегии интенсивного роста, стратегии интегрированного роста, стратегии диверсифицированного роста, стратегия сокращения;
 - Б) продуктовые, функциональные, ресурсные и организационно-управленческие стратегии;
 - В) активные и пассивные стратегии;
 - Г) верного ответа нет.
28. Какая стратегия характерна для фирм, действующих в сфере крупного, стандартного производства, основной источник сил которых - массовое производство продукции хорошего (среднего) качества по низким ценам.
- А) виолентная;
 - Б) пациентная;
 - В) коммутантная;
 - Г) эксплерентная.
29. Какая стратегия требует меньше всего финансовых вложений
- А) завоевателей;
 - Б) пионеров;
 - В) адаптаторов;
 - Г) архитекторов.
30. Сложная система взаимообусловленных и взаимоувязанных по ресурсам, срокам и исполнителям мероприятий, направленных на достижение конкретных целей (задач) на приоритетных направлениях развития науки и техники –
- А) проект;

- Б) программа;
 - В) инвестиционный проект;
 - Г) инновационный проект.
31. Статус наукограда, как правило, присваивается
- А) на 1 год;
 - Б) на 3 года;
 - В) на 5 лет;
 - Г) бессрочно.
32. Если результатом выполнения проекта является конструкция нового изделия по виду своих элементов существенным образом отличается от прежнего, то такой проект называется
- А) модернизационным;
 - Б) новаторским;
 - В) пионерным;
 - Г) инновационным.
33. Проекты, выполняемые, как правило, одной организацией или даже одним подразделением, отличающиеся постановкой однозначной инновационной цели (создание конкретного изделия, технологии), осуществляемые в жестких временных и финансовых рамках, требующие координатора или руководителя проекта называются
- А) монопроекты;
 - Б) мультипроекты;
 - В) мегапроекты;
 - Г) микропроекты.
34. Искусство руководства и координации людских и материальных ресурсов на протяжении жизненного цикла проекта путем применения современных методов и техники управления для достижения определенных в проекте результатов по составу и объему работ, стоимости, времени, качеству и удовлетворению участников проекта –
- А) разработка проекта;
 - Б) реализация проекта;
 - В) управление проектом;
 - Г) контроль выполнения проекта.
35. Следуя типичной иерархии методов отбора инновационных проектов, после проверочных списков следуют
- А) балльные модели;
 - Б) модели добавления ценности;
 - В) модели на основе потоков денежной наличности;
 - Г) верного ответа нет.
36. Условия, когда человек не способен предвидеть будущее и потому не в состоянии выработать такую линию поведения, которая могла бы предотвратить наступление нежелательного события –
- А) неопределенность;
 - Б) риск;
 - В) случай;
 - Г) неожиданность.
37. Определение количественными и качественными способами величины риска –
- А) анализ риска;
 - Б) оценка риска;
 - В) определение риска;
 - Г) верного ответа нет.
38. К методам качественного анализа относят

- А) метод достоверных эквивалентов;
 - Б) метод экспертных оценок;
 - В) метод сценариев;
 - Г) метод Монте-Карло.
39. Метод, заключающийся в корректировке денежных потоков платежей путем расчета введения специальных понижающих коэффициентов для каждого периода реализации проекта, называется
- А) метод корректировки нормы дисконта с учетом риска;
 - Б) метод достоверных эквивалентов;
 - В) метод «точка безубыточности»;
 - Г) метод Монте-Карло.
40. Метод управления рисками, основанный на разделении инвестиций на разные проекты, называется
- А) метод распределения рисков;
 - Б) метод отклонения от рисков;
 - В) метод диверсификации рисков;
 - Г) метод компенсации рисков.
41. Метод управления рисками, основанный на распределении общего риска путем объединения с другими участниками проекта, называется
- А) метод распределения рисков;
 - Б) метод диссипации рисков;
 - В) метод компенсации рисков.
 - Г) метод хеджирования.
42. Вид страхования, при котором сумма первого страховщика перестраховывается вторым страховщиком, называется
- А) двойным страхованием;
 - Б) перестрахованием;
 - В) самострахованием;
 - Г) верного ответа нет.
43. К источникам безвозвратного финансирования можно отнести
- А) средства фондов (в виде наград и грантов);
 - Б) средства из бюджетов различных уровней;
 - В) средства фондов (в виде наград и грантов) и средства из бюджетов различных уровней;
 - Г) верного ответа нет.
44. В венчурном фонде сбор средств, которые и составят капитал фонда, организует
- А) управляющая компания;
 - Б) инвесторы основатели;
 - В) инвестиционный комитет;
 - Г) верного ответа нет.
45. _____ вид инвестиционной деятельности по приобретению имущества и передаче его на основании договора физическим или юридическим лицам за определенную плату, на определенный срок и на определенных условиях, обусловленных договором, с правом выкупа имущества.
- А) лизинг;
 - Б) факторинг;
 - В) форфейтинг;
 - Г) верного ответа нет.
46. Лизинг, при котором продавец имущества одновременно является и лизингодателем называется
- А) классическим;
 - Б) прямым;

- В) возвратным;
Г) верного ответа нет.
47. Форма финансирования внешнеэкономических операций в виде выкупа у экспортера векселей, акцептованных импортером, называется
А) франчайзинг;
Б) лизинг;
В) форфейтинг;
Г) верного ответа нет.
48. К странам, входящим в технологическое ядро мирового развития относятся:
А) Россия;
Б) США;
В) Япония;
Г) Китай.
49. Кто впервые ввел в экономическую теорию понятие «инновация»
А) Дж. А. Гобсон;
Б) П. Друкер;
В) Й. Шумпетер;
Г) Н. Д. Кондратьев.
50. Источник финансирования малых и средних частных (или приватизированных) предприятий, которое осуществляется в форме инвестиций в акционерный капитал в обмен на долю или пакет акций, без предоставления какого-либо залога –
А) венчурный капитал;
Б) акционерный капитал;
В) собственный капитал;
Г) заемный капитал.

7.3.5. Вопросы для зачета

Не предусмотрено учебным планом

7.3.6. Вопросы для экзамена

1. Сущность и функции инновации.
2. Классификация инноваций.
3. Инновационный менеджмент его принципы и функции.
4. Система инновационного менеджмента.
5. Функции управляющей подсистемы.
6. Зарождение науки о нововведениях.
7. Приемы инновационного менеджмента.
8. Инновационная деятельность: понятие, виды, субъекты.
9. Инновационный процесс.
10. Жизненный цикл инноваций.
11. Разработка проектов и программ нововведений.
12. Инновационный проект и его основные элементы.
13. Виды и содержание инновационного проекта.
14. Порядок разработки инновационного проекта.
15. Завершение инновационного проекта.
16. Программно-целевые методы управления и реализации инновационных проектов.
17. Источники финансирования инновационной деятельности и их виды.
18. Венчурный капитал.
19. Неформальные инвесторы («бизнес-ангелы»).
20. Банковское финансирование, лизинг.
21. Рынки ценных бумаг (фондовые рынки).
22. Понятия риска и неопределенности.

23. Классификация рисков.
24. Оценки рисков.
25. Пути и методы снижения инновационных рисков.
26. Технологическая инфраструктура как основа инновационной деятельности.
27. Формы инновационного менеджмента.
28. Инкубаторы.
29. Технопарки.
30. Технополисы (наукограды).
31. Инновации, как объекты интеллектуальной собственности.
32. Особенности регистрации инноваций как объектов промышленной собственности.
33. Разработка стратегии инновационной организации на рынке лицензий.
34. Возникновение и становление инновационных стратегий.
35. Типы инновационного поведения организаций.
36. Государственная инновационная политика.
37. Государственное финансирование инновационных проектов.
38. Государственного регулирования международных связей в области инновационной деятельности.
39. Состояние инновационной деятельности в России.
40. Особенности управления персоналом в инновационной организации.
41. Имманентное стимулирование.
42. Понятие и факторы, определяющие корпоративную культуру в инновационной организации.
43. Система показателей эффективности инновационной деятельности.

7.3.7. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Понятие инновации и инновационного процесса	ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78	Тестирование (Т) Экзамен
2	Понятие инновационной деятельности	ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78	Тестирование (Т) Экзамен
3	Понятие, основные функции и приемы инновационного менеджмента	ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78	Тестирование (Т) Экзамен
4	Разработка проектов и программ нововведений	ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78	Тестирование (Т) Экзамен
5	Финансирование инновационной деятельности	ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78	Тестирование (Т) Экзамен
6	Государственное регулирование инновационной деятельности	ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78	Тестирование (Т) Экзамен
7	Выбор инновационной стратегии поведения организации	ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78	Тестирование (Т) Экзамен
8	Неопределенность и риск в инновациях	ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78	Тестирование (Т) Экзамен
9	Технологическая инфраструктура как основа	ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78	Тестирование (Т) Экзамен

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (темы)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
	инновационной деятельности		
10	Управление инновациями как объектами интеллектуальной собственности	ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78	Тестирование (Т) Экзамен
11	Управление персоналом в инновационной организации. Корпоративная культура инновационной организации.	ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78	Тестирование (Т) Экзамен
12	Эффективность инновационной деятельности	ПК-64, ПК-68, ПК-73, ПК-76, ПК-77, ПК-78	Тестирование (Т) Экзамен

7.4. Порядок процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на этапе промежуточного контроля знаний

При проведении устного экзамена обучающемуся предоставляется 60 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету на устном экзамене не должен превышать двух астрономических часов.

Во время проведения экзамена обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также вычислительной техникой.

8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), РАЗРАБОТАННОГО НА КАФЕДРЕ

№ п/п	Наименование издания	Вид издания (учебник, учебное пособие, методические указания, компьютерная программа)	Автор (авторы)	Год издания	Место хранения и количество
1	Аверина, Т.А. Инновационный менеджмент: учебное пособие / Т.А. Аверина, С.А. Баркалов, И.С. Суровцев, И.Ф. Набиуллин // Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. – 483с.	Учебное пособие	Т.А. Аверина, С.А. Баркалов, И.С. Суровцев, И.Ф. Набиуллин	2011	Библиотека – 56 экз.
2	Баркалов, С.А., Павлов, П.В., Половинкина, А. И.,	Учебное пособие	Баркалов, С.А., Павлов,	2008	Библиотека – 107 экз.

№ п/п	Наименование издания	Вид издания (учебник, учебное пособие, методические указания, компьютерная программа)	Автор (авторы)	Год издания	Место хранения и количество
	Половинкин, И. С., Сергеева, С. И. Управление персоналом: учеб. пособие : рек. ВГАСУ. - Воронеж : [б. и.], 2008 -293 с.		П.В., Половинкина, А. И., Половинкин, И. С., Сергеева, С. И.		

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Практические занятия играют важную роль в выработке у студентов навыков применения полученных знаний для решения практических задач. Важнейшей стороной любой формы практических занятий являются <i>упражнения</i> . Основа в упражнении - пример, который разбирается с позиций теории, изложенной в лекции. Как правило, основное внимание уделяется формированию конкретных умений, навыков, что и определяет содержание деятельности студентов - решение задач, графические работы, уточнение категорий и понятий науки, являющихся предпосылкой правильного мышления и речи. Проводя упражнения со студентами, следует специально обращать внимание на формирование способности к осмыслению и пониманию. <i>Цель занятий</i> должна быть ясна не только преподавателю, но и студентам. Следует организовывать практические занятия так, чтобы студенты постоянно ощущали нарастание сложности выполняемых заданий, испытывали положительные эмоции от переживания собственного успеха в учении, были заняты напряженной творческой работой, поисками правильных и точных решений. Большое значение имеют индивидуальный подход и продуктивное педагогическое общение. Обучаемые должны получить возможность раскрыть и проявить свои способности, свой личностный потенциал. Поэтому при

Вид учебных занятий	Деятельность студента
	разработке заданий преподаватель должен учитывать уровень подготовки и интересы каждого студента группы, выступая в роли консультанта и не подавляя самостоятельности и инициативы студентов.
Самостоятельная и внеаудиторная работа	Самостоятельная работа может выполняться обучающимся в читальном зале библиотеки, в учебных кабинетах (лабораториях), компьютерных классах, а также в домашних условиях. Организация самостоятельной работы обучающегося должна предусматривать контролируемый доступ к лабораторному оборудованию, приборам, базам данных, к ресурсу Интернет. Необходимо предусмотреть получение обучающимся профессиональных консультаций, контроля и помощи со стороны преподавателей. Самостоятельная работа обучающихся должна подкрепляться учебно-методическим и информационным обеспечением, включающим учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций, учебным программным обеспечением.
Контрольная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и решение задач на практических занятиях.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1 Основная литература:

1. Аверина, Т.А. Инновационный менеджмент: учебное пособие / Т.А. Аверина, С.А. Баркалов, И.С. Суровцев, И.Ф. Набиуллин // Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. – 483с.
2. **Уколов, В.Ф.** Инновационный менеджмент в государственной сфере и бизнесе [Текст] : учебник : допущено УМО. - М. : Экономика, 2009.
3. Ивасенко, А.Г., Никонова, Я.И., Сизова, А.О. Инновационный менеджмент:электрон. учебник : допущено УМО. - М. : Кнорус, 2010 -1 электрон. опт. диск
4. Дармилова Ж. Д. Инновационный менеджмент:Учебное пособие для бакалавров. - Москва : Дашков и К, 2014 -168 с., <http://www.iprbookshop.ru/24784>
5. Баркалов, С.А., Павлов, П.В., Половинкина, А. И., Половинкин, И. С., Сергеева, С. И. Управление персоналом: учеб. пособие : рек. ВГАСУ. - Воронеж : [б. и.], 2008 - 293 с.

10.2 Дополнительная литература:

1. Беляев Ю. М. Инновационный менеджмент:Учебник. - Москва : Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2013 -220 с., <http://www.iprbookshop.ru/14041>
2. Гумба Х.М., Михайлов В.Ю., Гамулецкий В.В. Формирование механизма инновационно-стратегического развития строительных предприятий:монография. - Москва : АСВ, 2014 -191 с.

3. Кулаков Ю. Н., Мещерякова Т. С. Инновационный менеджмент: Курс лекций. - Москва : Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2013 -154 с., <http://www.iprbookshop.ru/20006>
4. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: электрон. учебник. - М. : Кнорус, 2010 -1 электрон. опт. диск

10.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

edu.vgasu.vrn.ru

gov.vrn.ru

e-executive.ru

iprbookshop.ru

Правовые системы: Консультант плюс и Гарант

Карта обеспеченности студентов учебной литературой по всем видам учебных занятий и внеаудиторной самостоятельной работы

Полное библиографическое описание издания	Вид занятий	Количество имеющихся экземпляров	Коэфф. обеспеченности (экз./чел.)
Аверина, Т.А. Инновационный менеджмент: учебное пособие / Т.А. Аверина, С.А. Баркалов, И.С. Суровцев, И.Ф. Набиуллин // Томский политехнический университет. – Томск : Изд-во Том. политехнич. ун-та, 2011	Лекции, практические, ВСП	56	1,06
Уколов, В.Ф. Инновационный менеджмент в государственной сфере и бизнесе [Текст] : учебник : допущено УМО. - М. : Экономика, 2009	Лекции, практические, ВСП	20	0,38
Ивасенко, А.Г., Никонова, Я.И., Сизова, А.О. Инновационный менеджмент: электрон. учебник : допущено УМО. - М. : Кнорус, 2010 -1 электрон. опт. диск	Лекции, практические, ВСП	10	0,19
Дармилова Ж. Д. Инновационный менеджмент: Учебное пособие для бакалавров. - Москва : Дашков и К, 2014 -168 с., http://www.iprbookshop.ru/24784	Лекции, практические, ВСП	п; э;	
Баркалов, С.А., Павлов, П.В., Половинкина, А. И., Половинкин, И. С., Сергеева, С. И. Управление персоналом: учеб. пособие : рек. ВГАСУ. - Воронеж : [б. и.], 2008 -293 с.	Лекции, практические, ВСП	107	4.12

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины «Инновационный менеджмент» включает:

1. Компьютерный класс, который позволяет реализовать неограниченные образовательные возможности с доступом в сеть Интернет на скорости 6 мегабит в секунду. С возможностью проводить групповые занятия с обучаемыми, а так же онлайн (оффлайн) тестирование.
2. Библиотечный электронный читальный зал с доступом к электронным ресурсам библиотек страны и мира. В количестве 3-х мест.
3. Персональный компьютер с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет

4. Ноутбук с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет.

12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (образовательные технологии)

При реализации различных видов учебной работы могут быть использованы следующие образовательные технологии:

Лекция. Можно использовать различные типы лекций: вводная, мотивационная (возбуждающая интерес к осваиваемой дисциплине); подготовительная (готовящая обучающегося к более сложному материалу); интегрирующая (дающая общий теоретический анализ предшествующего материала); установочная (направляющая студентов к источникам информации для дальнейшей самостоятельной работы).

Содержание и структура лекционного материала должны быть направлены на формирование у обучающегося соответствующих компетенций и соотноситься с выбранными преподавателем методами контроля и оценкой их усвоения.

Семинар. Эта форма обучения с организацией обсуждения призвана активизировать работу обучающихся при освоении теоретического материала, изложенного на лекциях.

Практическое занятие. Практические занятия играют важную роль в выработке у студентов навыков применения полученных знаний для решения практических задач. Как правило, основное внимание уделяется формированию конкретных умений, навыков, что и определяет содержание деятельности студентов - решение задач, графические работы, уточнение категорий и понятий науки, являющихся предпосылкой правильного мышления и речи.

Цель занятий должна быть ясна не только преподавателю, но и студентам. Следует организовывать практические занятия так, чтобы студенты постоянно ощущали нарастание сложности выполняемых заданий, испытывали положительные эмоции от переживания собственного успеха в учении, были заняты напряженной творческой работой, поисками правильных и точных решений. Большое значение имеют индивидуальный подход и продуктивное педагогическое общение. Обучаемые должны получить возможность раскрыть и проявить свои способности, свой личностный потенциал. Поэтому при разработке заданий преподаватель должен учитывать уровень подготовки и интересы каждого студента группы, выступая в роли консультанта и не подавляя самостоятельности и инициативы студентов.

Формы практических занятий: с применением кейс-технологий, деловых игр, ролевых игр, дискуссий, дебатов, проблемно-концептуальных докладов, аргументированного эссе.


Самостоятельная и внеаудиторная работа обучающихся при освоении учебного материала. Самостоятельная работа может выполняться обучающимся в читальном зале библиотеки, в учебных кабинетах (лабораториях), компьютерных классах, а также в домашних условиях. Организация самостоятельной работы обучающегося должна предусматривать контролируемый доступ к лабораторному оборудованию, приборам, базам данных, к ресурсу Интернет. Необходимо предусмотреть получение обучающимся профессиональных консультаций, контроля и помощи со стороны преподавателей.

Самостоятельная работа обучающихся должна подкрепляться учебно-методическим и информационным обеспечением, включающим учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций, учебным программным обеспечением.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки «Управление персоналом».

Руководитель основной образовательной программы

доцент, к.т.н., доцент
(занимаемая должность, ученая степень и звание)


(подпись) Калинина Н.Ю.
(инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Института экономики, менеджмента и информационных технологий

« 1 » сентября 2015 г., протокол № 1.

Председатель д.т.н., профессор
учёная степень и звание,


подпись

Курочка П.Н.
инициалы, фамилия

Эксперт

Директор по науке и инновациям, д.т.н., профессор
ФГБОУ ВО ВГУИТ им. Г.Ф.Чернышова



Драпанов М.В.