

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № Уп. 03 - 32
«25» 05 2017 г.

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» мая 2017 г. № 10
Заведующий кафедрой И.Э. Толстова
И.Э. Толстова И.О. Фамилия
(подпись)

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.Б.30 Инновационный менеджмент в управлении персоналом

38.03.03 Управление персоналом

**основной вид деятельности: организационно-управленческая
и экономическая**

Новосибирск 2017 г.

Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Развитие и современное состояние инновационной сферы национальной экономики	ОК-3 ОПК-5	Кейс-задание
2	Тема 2. Инновации в организациях		Подготовка презентаций
3	Тема 3. Инновационный кадровый менеджмент		Командное решение кейс-задания
4	Тема 4. Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе		Подготовка презентаций
5	Тема 5. Инновационный кадровый менеджмент на предприятиях АПК		Кейс-задание Вопросы для самоподготовки
6	Тема 6. Сопротивление организационным изменениям		Вопросы для самоподготовки

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Перечень вопросов к зачету

по дисциплине Б1.Б.30 ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
(наименование дисциплины)

- 1) Сущность, развитие и современное состояние инновационной сферы национальной экономики
- 2) Понятие инновационной экономики.
- 3) Сущность, развитие и современное состояние инновационной сферы национальной экономики
- 4) Государственная инновационная политика
- 5) Субъекты новаторской деятельности. Кадровая элита.
- 6) Государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе
- 7) Цели, задачи и функции инновационного менеджмента
- 8) Задачи и функции инновационного менеджмента в организации
- 9) Содержание процесса управления инновациями
- 10) Цели и задачи стратегического управления инновациями
- 11) Стратегический анализ инновационного потенциала организации
- 12) Понятие и виды инновационных стратегий
- 13) Отличительные особенности и классификационные признаки инновационных структур
- 14) Типы организационных структур инновационных предприятий
- 15) Задачи и принципы планирования инноваций в организации
- 16) Система и методы внутрифирменного планирования инноваций
- 17) Основы управления инновационными проектами
- 18) Восприимчивость организации к нововведениям
- 19) Порядок разработки и управление реализацией инновационных проектов
- 20) Управление рисками инновационного проекта
- 21) Основные задачи и функции менеджмента кадровых инноваций.
- 22) Характеристика организационных изменений в рамках инновационного вектора развития организации: кадровый аспект.
- 23) Функциональное разделение труда в инновационных организациях
- 24) Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации
- 25) Аудит кадрового потенциала предприятия

- 26) Методы инновационного развития кадрового потенциала организации
- 27) Управление компетенциями и мобильностью персонала в условиях инновационного развития кадрового потенциала организации
- 28) Механизмы мотивации инновационной деятельности кадрового потенциала компании
- 29) Сущность и функции процесса управления инновационным потенциалом персонала компании
- 30) Методы и средства развития инновационного потенциала сотрудников организации
- 31) Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе
- 32) Понятие интеллектуальной собственности
- 33) Патенты. Основная характеристика
- 34) Лицензирование и юридический порядок передачи технологий

Критерии оценки:

Отметка «**зачтено**» предполагает:

- Хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- Последовательное изложение материала курса;
- Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;
- Достаточно полные ответы на вопросы.

Отметка «**не зачтено**» предполагает:

- Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;
- Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;
- Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов.

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Темы рефератов

по дисциплине Б1.Б.30 ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
(наименование дисциплины)

- 1) История развития инновационного менеджмента в кадровой работе
- 2) Современное состояние развития инноваций в кадровой работе
- 3) Роль инноваций на современном этапе развития
- 4) Управление инновациями в кадровой работе
- 5) Инновационный потенциал сотрудников организации
- 6) Необходимость разработки и внедрения нововведений в практику кадровой работы
- 7) Основные направления внедрения инноваций в кадровую работу.
- 8) Государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе
- 9) Инновационная политика в кадровой работе и ее разработка
- 10) Инновационный менеджер. Кадровая элита
- 11) Менеджеры как субъекты управления
- 12) Управление процессом адаптации сотрудников организации к инновациям
- 13) Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе: критерии определения
- 14) Управление персоналом в инновационной организации
- 15) Инновационная культура как особая форма человеческой культуры

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не

выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка **«не зачтено»** – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Кейс- задание

по дисциплине **Б1.Б.30 Инновационный менеджмент**
в управлении персоналом
(наименование дисциплины)

Тема 1: Развитие и современное состояние инновационной сферы национальной экономики

Направления инновационного развития экономики РФ

- **Инновация** – это результат инвестирования интеллектуального решения в разработку и получение нового знания, ранее не применявшейся идеи по обновлению сфер жизни людей и последующий процесс внедрения того, с фиксированным получением дополнительной ценности

- **Инновационный процесс** – это процесс последовательного превращения идеи в товар, проходящий этапы фундаментальных, прикладных исследований, конструкторских разработок, маркетинга, производства и сбыта.

Государственная инновационная политика включает три этапа

- разработку научно обоснованных концепций (системы взглядов) развития инновационной деятельности – осуществляется на основе анализа состояния инновационного потенциала;
- определение основных направлений государственной поддержки инноваций;
- осуществление практических действий по реализации поставленных целей, направленных на повышение инновационной активности.

В инновационной политике выделяют две стороны:

- Стратегическая – формируется на основе долгосрочных концепций социально-экономического и общественно-политического развития страны
- Тактическая – предполагает определение текущих целей и конкретных мероприятий, обеспечивающих достижение этих целей с наибольшей эффективностью.

Основные направления государственной поддержки инноваций включают:

- Содействие развитию научных исследований, прежде всего в перспективных направлениях;
- Кадровое обеспечение инновационной деятельности;
- Содействие разработке разнообразных программ, направленных на повышение инновационной активности;
- Формирование государственных заказов;
- Координацию инновационной деятельности в регионах;
- Создание правовой базы инновационной деятельности;
- Регулирование международных связей в области инновационных процессов.

Методы государственного регулирования инновационной деятельности

- Содействие развитию научных исследований, прежде всего в перспективных направлениях;
- Кадровое обеспечение инновационной деятельности;
- Содействие разработке разнообразных программ, направленных на повышение инновационной активности;

- Формирование государственных заказов;
- Координацию инновационной деятельности в регионах;
- Создание правовой базы инновационной деятельности;
- Регулирование международных связей в области инновационных процессов.

Инновационная Россия 2020

- доля предприятий, осуществляющих технологические инновации, возрастет до 40 - 50 процентов в 2020 году (в 2009 году – 10,4 процентов);
- доля России на мировых рынках высокотехнологичных товаров и услуг (в том числе атомная энергетика, авиатехника, космическая техника и услуги, специальное судостроение и т.д.) достигнет не менее 5 - 10 процентов в 5 - 7 и более секторах к 2020 году;
- удельный вес экспорта российских высокотехнологичных товаров в общем мировом объеме экспорта высокотехнологичных товаров увеличится до 2 процентов в 2020 году (в 2008 году – 0,35 процента);
- валовая добавленная стоимость инновационного сектора в валовом внутреннем продукте составит 17 - 20 процентов в 2020 году (в 2009 году – 11,8 процентов);
- удельный вес инновационной продукции в общем объеме промышленной продукции увеличится до 25 - 35 процентов в 2020 году (в 2009 году - 12,4 процента);
- внутренние затраты на исследования и разработки повысятся до 2,5 - 3 процентов валового внутреннего продукта в 2020 году (в 2009 году – 1,24%), из них больше половины - за счет частного сектора.
- Доля российских исследователей в общемировом числе публикаций в научных журналах повысится до 5 процентов в 2020 году (в 2008 году - 2,48%);
- средняя цитируемость научных работ российских исследователей повысится до 5 ссылок на статью в 2020 году (в 2009 году 2,4 ссылки на статью);
- доля средств в структуре доходов российских университетов, получаемых за счет выполнения НИР и НИОКР, достигнет 25%;
- доля средств на научные исследования, проводимые в вузах, в общем объеме средств, направляемых на научные исследования, увеличится до 30%.

Финансирование стратегии 2020

Реализация Стратегии предусматривает осуществление следующих приоритетов в финансировании науки, образования и поддержки инновационной деятельности.

Во-первых, поэтапное увеличение объемов бюджетного финансирования расходов на научные исследования, образование и поддержку инноваций до уровня, характерного для стран ОЭСР, в процентах к ВВП к 2020 году, как условие достижения экономикой страны необходимого уровня конкурентоспособности.

Во-вторых, радикальное повышение эффективности бюджетных расходов на проведение исследовательских работ и высшее профессиональное образование. В этих целях будет обеспечено увеличение доли расходов на прикладные исследования, осуществляемых на конкурсной основе, на условиях софинансирования со стороны бизнеса.

В-третьих, будет обеспечен значительный прирост средств, выделяемых на цели поддержки инновационной и внешнеэкономической активности предприятий, повышение производительности труда и формирования механизмов управления качеством, развитие механизмов непрерывного образования на предприятиях, поддержки соответствующей деятельности бизнес-ассоциаций в качестве приоритетного условия придание необходимой динамики инновационному развитию экономики.

В-четвертых, в соответствии с Бюджетным посланием Президента Российской Федерации «О бюджетной политике в 2011-2013 годах», будет обеспечено оказание дополнительной финансовой помощи субъектам Российской Федерации, активно

содействующим развитию инновационного сектора экономики, в качестве важного условия повышения результативности проводимой регионами инновационной политики.

Этапы реализации стратегии 2020

Реализация смешанной стратегии инновационного развития, нацеленной на достижение лидерства в отдельных приоритетных секторах при поддержании достаточного уровня конкурентоспособности большинства остальных означает сохранение преемственности с политикой, реализуемой в последние годы, при значительном повышении ее активности и системности. Будет продолжена реализация мер по достройке и повышению эффективности инновационной инфраструктуры. Также будет обеспечено продолжение и завершение ключевых инициатив в сфере инноваций, перевод наиболее удачных из реализуемых в «экспериментальном» и «пилотном» режиме мер в разряд основных мер политики. В то же время будут реализованы новые меры, направленные как на корректировку проводившейся ранее политики с учетом изменившейся в результате кризиса экономической ситуации, так и на решение проблем инновационного развития иными, чем ранее, способами.

1 этап (2011-2013). Повышение восприимчивости бизнеса и экономики в целом к инновациям.

Ключевая проблема в настоящее время - невосприимчивость бизнеса к инновациям, низкий приоритет инновационной деятельности в стратегиях компаний. Такая ситуация приводит к тому, что сектор генерации знаний и созданная инновационная инфраструктура фактически работают «вхолостую», либо в интересах зарубежных компаний, коммерциализирующих российские разработки. Без повышения восприимчивости экономики к инновациям инвестиции в остальные звенья НИС будут характеризоваться низкой отдачей.

Эта задача должна быть решена на первом этапе через:

повышение инвестиционной привлекательности перспективных высокотехнологических секторов экономики, приоритеты развития которых определены Президентом Российской Федерации, содействие перетоку капитала и привлечению наиболее квалифицированных кадров в эти сектора, путем реализации комплекса мер налогового, тарифного и других типов государственного регулирования, различных типов финансовой поддержки;

развитие конкуренции в секторах экономики, стимулирование инновационного поведения компаний с государственным участием и естественных монополий, в том числе путем повышения качества корпоративного управления, формирования требований по инновационности их инвестиционных программ, улучшения качества внешней экспертизы таких программ;

устранение в системе государственного регулирования (включая техническое регулирование, таможенное и налоговое регулирование и т.д.) барьеров, препятствующих наращиванию инновационной активности. В результате реализации первого этапа стратегии регуляторная среда должна быть сопоставима по качеству с ведущими странами ОЭСР;

опережающее наращивание расходов на софинансирование инновационных проектов частных компаний (в том числе через реализацию проекта поддержки кооперации бизнеса и национальных исследовательских университетов), через выстраивание работы с государственными компаниями по разработке и реализации ими программ инновационного развития. Будет также расширена поддержка стартующих компаний (стартапов) через действующие институты развития - посевной фонд РВК, Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере, через региональные программы поддержки малого бизнеса, а также через поддержку реализации конкретных проектов в ключевых высокотехнологичных секторах в рамках соответствующих государственных программ и подпрограмм (энергоатомная,

космическая, авиационная промышленность, радиоэлектроника, композитные материалы и т.д.).

Будут сформированы механизмы частно-государственного партнерства, обеспечивающих взаимодействие государства и бизнеса в выработке приоритетов и финансировании НИОКР, включая институционализацию процедур Форсайта и формирование эффективно действующих технологических платформ. Значимую роль в реализации проектов частно-государственного партнерства будут играть Роснано и Внешэкономбанк, а также фонд «Сколково» после начала его реальной деятельности.

При этом будут оставлены на текущем уровне расходы на фундаментальную науку и образование. На первом этапе ключевой акцент политики в отношении этих сфер – радикальное повышение эффективности их функционирования в рамках существующего финансирования, «расчистка» науки от нежизнеспособных организаций с перераспределением финансирования с неэффективных направлений на перспективные и обновлением управленческих кадров. На первом этапе также должна быть осуществлена полномасштабная интеграция национальной науки в глобальное научное сообщество.

Будут сокращены (вплоть до полного свертывания) государственные расходы на неприоритетные прикладные исследовательские проекты в рамках федеральных целевых программ, а также иных инструментов.

Приоритетом в области генерации знаний станет создание «центров компетенции» - как через создание национальных исследовательских центров (НИЦ) в сферах сохраняющихся научно-технических заделов мирового уровня (авиационное, композиционные материалы и т.д.) – по модели создания НИЦ «Курчатовский институт», так и через выведение на мировой уровень конкурентоспособности части национальных исследовательских университетов и государственных научных центров.

На первом этапе также будет запущен ряд пилотных проектов по отработке механизмов поддержки масштабных инновационных программ бизнеса на уровне регионов и отраслей, в частности, поддержка кластерных инициатив и формирование технологических платформ.

Приоритетом в образовании станет реструктуризация сектора высшего образования, ориентированная на развитие сектора исследований и разработок в вузах, углубление кооперации вузов с передовыми компаниями реального сектора экономики и научными организациями, кардинальным расширением международной интеграции российских вузов как в сфере образовательных программ, так и в сфере исследований и разработок, усилением академической мобильности и развитием сетевой организации образовательных и исследовательских программ. При этом неизбежным являются реорганизация неэффективных вузов, концентрация средств на поддержке ведущих вузов и глобально конкурентоспособных научных коллективов и отдельных ученых.

В целях создания необходимых предпосылок модернизации экономики будет обеспечено формирование эффективного слоя руководителей, отвечающих за вопросы инновационного развития в ведущих компаниях с государственным участием, университетах, федеральных органах исполнительной власти и в органах власти субъектов Российской Федерации.

На федеральном и региональном уровнях будут сформированы механизмы содействия привлечению прямых иностранных инвестиций в высокотехнологические отрасли экономики, дополнительной поддержки экспорта инновационной продукции.

2 этап (2014-2020). Этап будет характеризоваться повышением доли частного финансирования в общем объеме внутренних затрат на исследования и разработки. За счет высвобождения финансовых ресурсов из поддержки бизнес-проектов будет существенно увеличено финансирование образования, науки и модернизации инфраструктуры инновационной экономики (в том числе необходимых для этого объектов транспортной, телекоммуникационной и жилищно-коммунальной инфраструктуры).

На базе заделов, сформированных на первом этапе, будет проведено масштабное перевооружение и модернизация в промышленности. По основным секторам российские предприятия по используемым технологиям должны будут выйти на средний уровень развитых стран. В этих целях также будут введены необходимые налоговые и иные стимулы, направленные на вытеснение старого технологического оборудования.

При этом будет сохранена в необходимых объемах поддержка реализации крупных проектов в рамках приоритетных направлений развития науки, технологий и техники Российской Федерации и приоритетов технологического развития, которые должны будут обеспечить технологическое лидерство страны в перспективе.

Особый акцент будет сделан на модернизации и достройке необходимых элементов инновационной инфраструктуры и повышении их эффективности. На втором этапе должна быть полностью сформирована целостная и работоспособная национальная инновационная система, адекватная расширяющемуся спросу на инновации со стороны секторов экономики, обеспечивающая поддержку инновационной активности на всех стадиях инновационного цикла.

На втором этапе также будет увеличена поддержка продвижения российской инновационной продукции и технологий на мировые рынки, включая увеличение объемов финансирования на предоставление кредитной и гарантийной поддержки, а также на софинансирование расходов бизнеса (маркетинговых, консультационных, выставочных и т.д.), связанных с выводом продукции на новые рынки.

На втором этапе продолжается увеличение бюджетных расходов на развитие перспективных технологий как основы формирования последующих технологических укладов и на реализацию крупных целевых программ технологического профиля при сокращении долевого участия государства и расширении внебюджетного финансирования.

Задание:

Прочитайте материал по предложенной теме

Сформулируйте вопросы для обсуждения и задайте их на семинарском занятии в группе

Ознакомьтесь на сайте <http://innovation.gov.ru/> с целевыми индикаторами реализации Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года и сделайте их общую характеристику

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если сформулировано не менее 5 вопросов, которые раскрывают содержание предложенного материала; студент хорошо владеет материалом и ознакомился с целевыми индикаторами реализации Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если вопросы не сформулированы или сформулированы так, что на них нет ответа.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Задание – подготовить презентацию

по дисциплине **Б1.Б.30 Инновационный менеджмент**
в управлении персоналом
(наименование дисциплины)

Тема 2: Инновации в организациях

Выполните презентацию одной из следующих тем:

- 1) Инновационная деятельность. Основные виды инновационной деятельности
- 2) Понятие инновационного проекта. Реализация инновационного проекта
- 3) Реинжиниринг. Бенчмаркинг
- 4) Инновационный маркетинг
- 5) Восприимчивость организации к нововведениям

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если презентация выполнена и раскрывает рассматриваемую студентом тему; способ презентации темы студент выбирает самостоятельно.
- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если презентация не выполнена.

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Кейс – задание

по дисциплине Б1.Б.30 Инновационный менеджмент
в управлении персоналом
(наименование дисциплины)

Тема 3: Инновационный кадровый менеджмент

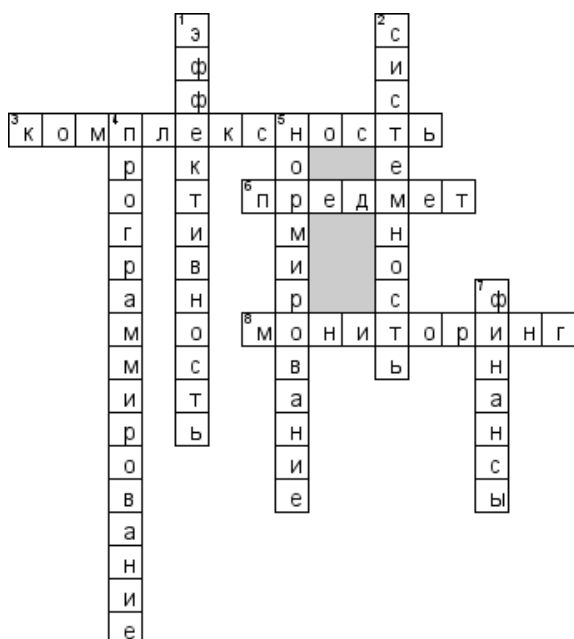
Составьте кроссворд по образцу. Для кроссворда используйте не менее 15 определений из представленного глоссария.

По горизонтали

3. Необходимость всех сфер кадровой работы
6. Управленческие решения и их реализация относительно персонала
8. Разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации

По вертикали

1. Любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результат хозяйственной деятельности
2. Учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих кадровой работы
4. Разработка программ, путей достижения кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации
5. Согласование принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом развития
7. Одна из ключевых сфер политики организации



Слова для справки: Комплексность, системность, программирование, управление, финансисты, мониторинг, нормирование, эффективность, предмет, мотивация.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задание не выполнено.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Задание – подготовить презентацию

по дисциплине **Б1.Б.30 Инновационный менеджмент**
в управлении персоналом
(наименование дисциплины)

Тема 4: Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе

Выполните презентацию одной из следующих тем:

- 1) Подготовка и реализация кадровой реформы в организации
- 2) Отношение персонала организации к нововведениям
- 3) Инновационный персонал организации и особенности управления
- 4) Организация ресурсного обеспечения нововведений в кадровой работе в организации

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если презентация выполнена и раскрывает рассматриваемую студентом тему; способ презентации темы студент выбирает самостоятельно.
- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если презентация не выполнена.

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Кейс-задание
Вопросы для самоподготовки

по дисциплине **Б1.Б.30 Инновационный менеджмент**
в управлении персоналом
(наименование дисциплины)

Тема 5: Инновационный кадровый менеджмент на предприятиях АПК

Сотрудник... Сегодня он «новичок», завтра – «звезда», но через какое-то время он «устает» и уже не приносит былых результатов. Этот итог известен заранее, согласитесь? А раз ход событий предрешен, нужно что-то делать, чтобы сотрудник был максимально эффективен более долгое время. Но что именно? Выбор стратегии и тактики в данном случае играет ключевую роль.

На совещании руководителей, подготовившаяся Ольга Николаевна рассказала о структуре подхода к оценке компетенций сотрудников...

Важно выделить 3 вида модели компетенции компании:

Стандартные компетенции – набор взаимосвязанных навыков, способностей и технологий организации, который позволяет решать обычные для данного рынка задачи. Поскольку стандартными компетенциями должны обладать все участники рынка, их наличие выступает «порогом вхождения» компании в рынок, а их отсутствие или недостаточный уровень приводит к неудаче, уходу компании с рынка.

Ключевые компетенции – набор взаимосвязанных навыков, способностей и технологий организации, который позволяет решать особые или новые задачи, достигать особых или новых целей, недоступных для большинства участников рынка. Наличие ключевой компетенции выводит компанию в лидеры рынка.

Ведущие компетенции – набор взаимосвязанных навыков, способностей и технологий организации, дающий преимущества в решении проблем и задач, достижении целей, которые станут зоной конкурентной борьбы в будущем (при возникновении новых товаров, услуг, рынков или при обострении конкуренции на старых рынках). Это предпосылки, способные привести к созданию уникального торгового предложения и укреплению лидирующих позиций компании, вход в новый сегмент рынка.

Для оценки вышеуказанных компетенций используются 7 ТОП – способов:

- Интервью с экспертом, в ходе которого идет сбор данных о знаниях и опыте сотрудника.

- Тесты (психологические, профессиональные, общие).
- Самопрезентация участника перед экспертами и другими участниками.
- Деловая игра: под руководством наблюдателя группа сотрудников или кандидатов разыгрывает бизнес-ситуацию по заранее подготовленному сценарию.
- Биографическое анкетирование.
- Описание профессиональных достижений.
- Индивидуальный анализ ситуаций. Участнику предлагается выбрать определенную стратегию и тактику действий в предложенной ситуации.

Задание по кейсу: Из предложенных 7-ми способов оценки компетенций выберите 4, которые (по вашему мнению) являются наиболее результативными в случае оценки не только ключевых компетенций, а так же оценки инновационного кадрового потенциала сотрудника. Объясните свой выбор.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если задание выполнено;
- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если задание не выполнено.

Вопросы для самоподготовки:

1. Сущность и содержание кадровой работы на предприятиях АПК.
2. Использование профессиональных стандартов в практике управления персоналом на предприятиях АПК.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы были развернутыми.
- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы не были представлены и / или ответы были не верными.

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Вопросы для самоподготовки

по дисциплине **Б1.Б.30 Инновационный менеджмент**
в управлении персоналом
(наименование дисциплины)

Тема 6: Сопротивление организационным изменениям

Вопросы для самоподготовки:

- 1) Причины сопротивления персонала организационным изменениям (классификация причин которую предложили Коттер и Шлезингер)
- 2) Виды стратегий работы с сопротивлениями персонала организационным изменениям

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы были развернутыми.
- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы не были представлены и / или ответы были не верными.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

(наименование кафедры)

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ

по дисциплине **Б1.Б.30 Инновационный менеджмент**

в управлении персоналом

(наименование дисциплины)

ВАРИАНТ 1

1. Инновационное развитие организации в управлении персоналом рассматривается как реакция на изменения ... среды.
 - 1) внешней и внутренней
 - 2) внутренней
 - 3) внешней
 - 4) все приведенные варианты ответов верны
2. Инновационный потенциал организации в управлении персоналом – это готовность организации...
 - 1) выполнить задачи по достижению инновационной цели в управлении персоналом
 - 2) к стабильной производственной деятельности
 - 3) к участию в инновационном проекте
 - 4) к участию в текущей инновационной деятельности
3. Управление персоналом...
 - 1) нельзя считать основополагающей составляющей управления и развития любой организации, оно субъективно, и возникает с появлением самой организации
 - 2) является основой деятельности, направленной на обеспечение организации качественным производственными ресурсами
 - 3) является основополагающей составляющей управления и развития любой организации, оно объективно, так как возникает с появлением самой организации
 - 4) все приведенные варианты ответов верны
4. Инновации это – ...
 - 1) промежуточный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата
 - 2) конечный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата
 - 3) текущий результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата
 - 4) начальный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата
5. Инновационные технологии (в том числе управления персоналом) – это
 - 1) комплекс методов, которые направлены на поддержание этапов внедрения и реализации конкретного нововведения (инновации)
 - 2) различные методы, которые направлены на реализацию конкретного нововведения (инновации)
 - 3) различные методы, которые не связаны между собой и направлены на реализацию конкретного нововведения (инновации)
 - 4) в предложенных вариантах нет правильного ответа

ВАРИАНТ 2

1. Инновационный потенциал организации в управлении персоналом – это готовность организации...

- 1) выполнить задачи по достижению инновационной цели в управлении персоналом
- 2) к стабильной производственной деятельности
- 3) к участию в инновационном проекте
- 4) к участию в текущей инновационной деятельности

2. Инновации это – ...

1) промежуточный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата

2) конечный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата

3) текущий результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата

4) начальный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата

3. Какая форма инновационного процесса предполагает создание и использование новшества внутри одной и той же организации?

- 1) внутриорганизационная
- 2) межорганизационная
- 3) расширенная
- 4) текущая

4. Управление персоналом...

1) является основополагающей составляющей управления и развития любой организации, оно объективно, так как возникает с появлением самой организации

2) не может считаться основополагающей составляющей управления и развития любой организации

3) является основой деятельности, направленной на обеспечение организации качественными производственными ресурсами

4) все приведенные варианты ответов верны

5. Основное отличие инновационных подходов к управлению персоналом от традиционных заключается в системе отбора работников. В инновационной деятельности, характеризующейся неопределенностью и значительным риском, прогнозировать будущую потребность в персонале ...

- 1) проще, чем в условиях определенности
- 2) интереснее, чем в условиях определенности
- 3) практически невозможно, в отличие от условий определенности
- 4) все приведенные варианты ответов верны

ВАРИАНТ 3

1. Инновации это – ...

1) промежуточный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата

2) конечный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата

3) текущий результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата

4) начальный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата

2. Инновационный потенциал организации в управлении персоналом – это готовность организации...

- 1) выполнить задачи по достижению инновационной цели в управлении персоналом
- 2) к стабильной производственной деятельности
- 3) к участию в инновационном проекте
- 4) к участию в текущей инновационной деятельности

3. Какая форма инновационного процесса предполагает создание и использование новшества внутри одной и той же организации?

- 1) внутриорганизационная
- 2) межорганизационная
- 3) расширенная
- 4) текущая

4. Инновационные технологии (в том числе управления персоналом) – это

- 1) различные методы, которые направлены на реализацию конкретного нововведения (инновации)
- 2) различные методы, которые не связаны между собой и направлены на реализацию конкретного нововведения (инновации)
- 3) комплекс методов, которые направлены на поддержание этапов внедрения и реализации конкретного нововведения (инновации)
- 4) в предложенных вариантах нет правильного ответа

5. В условиях инновационного управления люди, которые способны на риск, легко открываются всему новому (их не пугает неизвестность, несмотря на различные факторы), образуют группы между собой, обмениваются информацией, невзирая на географические расстояния – это ...

- 1) новаторы
- 2) последователи
- 3) инноваторы
- 4) инвесторы

ВАРИАНТ 4

1. Инновационное развитие организации в управлении персоналом рассматривается как реакция на изменения ... среды.

- 5) внешней и внутренней
- 6) внутренней
- 7) внешней
- 8) все приведенные варианты ответов верны

2. Инновационный потенциал организации в управлении персоналом – это готовность организации...

- 1) выполнить задачи по достижению инновационной цели в управлении персоналом
- 2) к стабильной производственной деятельности
- 3) к участию в инновационном проекте
- 4) к участию в текущей инновационной деятельности

3. Инновации это – ...

1) промежуточный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата

2) конечный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата

3) текущий результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата

4) начальный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата

4. Какая форма инновационного процесса предполагает создание и использование новшества внутри одной и той же организации?

1) внутриорганизационная

2) межорганизационная

3) расширенная

4) текущая

5. Неопределенностью при управлении рисками инновационных проектов в управлении персоналом называется...

1) невозможность проведения полного и исчерпывающего анализа всех факторов, влияющих на результат конкретных инновационных проектов

2) возможность проведения анализа всех факторов, влияющих на результат конкретных инновационных проектов

3) отсутствие желания проведения полного и исчерпывающего анализа всех факторов, влияющих на результат конкретных инновационных проектов

4) все приведенные варианты ответов верны

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если количество правильных ответов 50 % и более;

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если количество правильных ответов менее 50 %.

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ
ПЕРСОНАЛОМ»**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

1. Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности **ОК-3**

1. Инновационное развитие организации в управлении персоналом рассматривается как реакция на изменения ... среды.

- 1) внешней и внутренней
- 2) внутренней
- 3) **внешней**
- 4) **все приведенные варианты ответов верны**

2. Инновационный потенциал организации в управлении персоналом – это готовность организации...

- 1) **выполнить задачи по достижению инновационной цели в управлении персоналом**
- 2) к стабильной производственной деятельности
- 3) к участию в инновационном проекте
- 4) к участию в текущей инновационной деятельности

3. Управление персоналом...

- 1) нельзя считать основополагающей составляющей управления и развития любой организации, оно субъективно, и возникает с появлением самой организации
- 2) является основой деятельности, направленной на обеспечение организации качественными производственными ресурсами
- 3) является основополагающей составляющей управления и развития любой организации, оно объективно, так как возникает с появлением самой организации
- 4) **все приведенные варианты ответов верны**

4. Инновации это – ...

- 1) промежуточный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата
- 2) конечный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата
- 3) текущий результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата

4) начальный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата

5. Инновационные технологии (в том числе управления персоналом) – это

- 1) комплекс методов, которые направлены на поддержание этапов внедрения и реализации конкретного нововведения (инновации)
- 2) различные методы, которые направлены на реализацию конкретного нововведения (инновации)
- 3) различные методы, которые не связаны между собой и направлены на реализацию конкретного нововведения (инновации)
- 4) в предложенных вариантах нет правильного ответа

По ОК 3 получены результаты: _____

2. Способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации **ОПК-5.**

1. Какая форма инновационного процесса предполагает создание и использование новшества внутри одной и той же организации?

- 1) внутриорганизационная
- 2) межорганизационная
- 3) расширенная
- 4) текущая

2. Основное отличие инновационных подходов к управлению персоналом от традиционных заключается в системе отбора работников. В инновационной деятельности, характеризующейся неопределенностью и значительным риском, прогнозировать будущую потребность в персонале ...

- 1) проще, чем в условиях определенности
- 2) интереснее, чем в условиях определенности
- 3) практически невозможно, в отличие от условий определенности
- 4) все приведенные варианты ответов верны

3. Неопределенностью при управлении рисками инновационных проектов в управлении персоналом называется...

- 1) невозможность проведения полного и исчерпывающего анализа всех факторов, влияющих на результат конкретных инновационных проектов
- 2) возможность проведения анализа всех факторов, влияющих на результат конкретных инновационных проектов
- 3) отсутствие желания проведения полного и исчерпывающего анализа всех факторов, влияющих на результат конкретных инновационных проектов
- 4) все приведенные варианты ответов верны

4. Инновационное управление персоналом – это

- 1) направленность на реализацию конкретного нововведения (инновации)

- 2) направленность на реализацию конкретного нововведения (инновации)
- 3) направленность на поддержание этапов внедрения и реализации конкретного нововведения (инновации)
- 4) в предложенных вариантах нет правильного ответа

5. Инновации в деятельности организации это – ...

- 1) этап развития организации с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата
- 2) итог внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения результата
- 3) сиюминутный эффект внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата
- 4) попытка внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого результата

По ОПК 5 получены результаты: _____

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;
- оценка «хорошо» - 70-79%
- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %
- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов _____

Составитель: _____ Инициалы, фамилия

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

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

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный);

Составитель _____ Т.Ю.Калошина
подпись

«__» _____ 20__ г.