

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Заболотный Галин Александрович

Должность: Директор филиала

Дата подписания: 16.10.2023 13:40:16

Уникальный программный ключ:

476db7d4accb36ef8130172be235477473d63457266ce26b7e9e40f733b8b08

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Самарский государственный технический университет»**

(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор филиала ФГБОУ ВО  
"СамГТУ" в г. Новокуйбышевске

\_\_\_\_\_ / Г.И. Заболотни

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Б1.В.08.01 «Мастерская инноваций (проектная мастерская)»

<b>Код и направление подготовки (специальность)</b>	38.04.03 Управление персоналом
<b>Направленность (профиль)</b>	Управление человеческими ресурсами
<b>Квалификация</b>	Магистр
<b>Форма обучения</b>	Очно-Заочная
<b>Год начала подготовки</b>	2023
<b>Институт / факультет</b>	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
<b>Выпускающая кафедра</b>	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
<b>Кафедра-разработчик</b>	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
<b>Объем дисциплины, ч. / з.е.</b>	108 / 3
<b>Форма контроля (промежуточная аттестация)</b>	Зачет

## **Б1.В.08.01 «Мастерская инноваций (проектная мастерская)»**

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 367 от 08.04.2015 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент, кандидат  
экономических наук, доцент  
(должность, степень, ученое звание)

Е.А Подолян

(ФИО)

Заведующий кафедрой

А.А. Малафеев, кандидат  
экономических наук, доцент  
(ФИО, степень, ученое звание)

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель методического совета  
факультета / института (или учебно-  
методической комиссии)

А.А Малафеев, кандидат  
экономических наук, доцент  
(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной  
программы

Е.А. Подолян, кандидат  
экономических наук, доцент  
(ФИО, степень, ученое звание)

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы .....	5
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся .....	5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий .....	5
4.1 Содержание лекционных занятий .....	6
4.2 Содержание лабораторных занятий .....	6
4.3 Содержание практических занятий .....	6
4.4. Содержание самостоятельной работы .....	7
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю) .....	8
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения .....	9
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем .....	9
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) .....	10
9. Методические материалы .....	10
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) .....	11

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),  
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной  
программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Универсальные компетенции			
	УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Участвует в управлении проектом на всех этапах жизненного цикла	<p>Владеть организационным инструментарием управления проектами</p> <p>Знать место и роль управления проектами в общей системе организационно-экономических знаний; современную методологию и технологию управления проектами; основные типы и характеристики проектов; функции управления проектами; основные этапы реализации проектов; основные нормативные акты, регламентирующие проектную деятельность; современный инструментарий в области управления проектами</p> <p>Уметь определять цели проекта; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта</p>
	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом).</p> <p>УК-3.2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи</p>	<p>Владеть Владеть навыком организации командной работы</p> <p>Знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом</p> <p>Уметь применять технологии организации командной работы</p> <p>Владеть навыком постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом</p>

			Знать Методы, способы и инструменты управления персоналом
			Уметь Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации

## 2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **часть, формируемая участниками образовательных отношений**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
УК-2			Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-3			Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

## 3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	2 семестр часов / часов в электронной форме	3 семестр часов / часов в электронной форме	4 семестр часов / часов в электронной форме
<b>Аудиторная контактная работа (всего),</b> в том числе:	12	4	4	4
Практические занятия	12	4	4	4
<b>Самостоятельная работа (всего),</b> в том числе:	96	32	32	32
подготовка к практическим занятиям	96	32	32	32
<b>Итого: час</b>	108	36	36	36
<b>Итого: з.е.</b>	3	1	1	1

## 4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Мастерская инноваций (проектная мастерская)	0	0	12	96	108
	<b>Итого</b>	0	0	12	96	108

#### 4.1 Содержание лекционных занятий

Учебные занятия не реализуются.

#### 4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

#### 4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема практического занятия	Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
<b>2 семестр</b>				
1	Мастерская инноваций (проектная мастерская)	Тема 1. Базовые понятия в управлении проектами	Проект и его окружение. Внешняя и внутренняя среда проекта. Структура и содержание элементов. Типы проектов. Масштаб (размер) проекта. Окружение проектов. Классификация базовых понятий управления проектами. Управляемые параметры проекта. Проектный цикл. Функции и подсистемы управления проектами. Основные участники проекта. Функции и роль в разработке и выполнении.	2
2	Мастерская инноваций (проектная мастерская)	Тема 1. Базовые понятия в управлении проектами	Проект и его окружение. Внешняя и внутренняя среда проекта. Структура и содержание элементов. Типы проектов. Масштаб (размер) проекта. Окружение проектов. Классификация базовых понятий управления проектами. Управляемые параметры проекта. Проектный цикл. Функции и подсистемы управления проектами. Основные участники проекта. Функции и роль в разработке и выполнении.	2
<b>Итого за семестр:</b>				<b>4</b>
<b>3 семестр</b>				

3	Мастерская инноваций (проектная мастерская)	Тема 1. Базовые понятия в управлении проектами	Проект и его окружение. Внешняя и внутренняя среда проекта. Структура и содержание элементов. Типы проектов. Масштаб (размер) проекта. Окружение проектов. Классификация базовых понятий управления проектами. Управляемые параметры проекта. Проектный цикл. Функции и подсистемы управления проектами. Основные участники проекта. Функции и роль в разработке и выполнении.	2
4	Мастерская инноваций (проектная мастерская)	Тема 2. Процессы управления проектами	Процессы управления субъектами и объектами проекта. Процессы инициации, планирования, организации, контроля выполнения проекта, управления предметной областью проекта, управление продолжительностью, стоимостью и финансированием проекта, управление качеством, риском, человеческими ресурсами, коммуникациями, поставками и контрактами, изменениями, безопасностью и конфликтами в проекте.	2
<b>Итого за семестр:</b>				<b>4</b>
<b>4 семестр</b>				
5	Мастерская инноваций (проектная мастерская)	Тема 3. Календарно-сетевое планирование проекта	Построение календарного плана. Сетевые модели проекта, оптимизация сетевых моделей. Двойная сетевая модель распределения ресурсов в проекте.	2
6	Мастерская инноваций (проектная мастерская)	Тема 4. Разработка проекта	Разработка концепции и начальная фаза проекта. Построение организационных структур управления проектами. Источники финансирования и маркетинг проекта. Планирование проекта. Оценка эффективности проекта.	2
<b>Итого за семестр:</b>				<b>4</b>
<b>Итого:</b>				<b>12</b>

#### 4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
<b>2 семестр</b>			

Мастерская инноваций (проектная мастерская)	подготовка к практическим занятиям	Проект и его окружение. Внешняя и внутренняя среда проекта. Структура и содержание элементов. Типы проектов. Масштаб (размер) проекта. Окружение проектов. Классификация базовых понятий управления проектами. Управляемые параметры проекта. Проектный цикл. Функции и подсистемы управления проектами. Основные участники проекта. Функции и роль в разработке и выполнении.	32
<b>Итого за семестр:</b>			<b>32</b>
<b>3 семестр</b>			
Мастерская инноваций (проектная мастерская)	подготовка к практическим занятиям	Процессы управления субъектами и объектами проекта. Процессы инициации, планирования, организации, контроля выполнения проекта, управления предметной областью проекта, управление продолжительностью, стоимостью и финансированием проекта, управление качеством, риском, человеческими ресурсами, коммуникациями, поставками и контрактами, изменениями, безопасностью и конфликтами в проекте.	32
<b>Итого за семестр:</b>			<b>32</b>
<b>4 семестр</b>			
Мастерская инноваций (проектная мастерская)	подготовка к практическим занятиям	Построение календарного плана. Сетевые модели проекта, оптимизация сетевых моделей. Двойная сетевая модель распределения ресурсов в проекте. Разработка концепции и начальная фаза проекта. Построение организационных структур управления проектами. Источники финансирования и маркетинг проекта. Планирование проекта. Оценка эффективности проекта.	32
<b>Итого за семестр:</b>			<b>32</b>
<b>Итого:</b>			<b>96</b>

### 5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		



1	Методы и средства управления проектами; Южно-Уральский институт <b>управления</b> и экономики, 2017.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  81304">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  81304</a>	Электронный ресурс
2	Модели и методы оперативного управления проектами; ИПУ РАН, 2004.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  8516">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  8516</a>	Электронный ресурс
3	Управление инновациями в области повышения производительности труда; Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2015.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  64026">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  64026</a>	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
4	Управление инновациями; Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент, 2015.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  72063">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  72063</a>	Электронный ресурс
5	Управление проектами; Донецкая академия <b>управления</b> и государственной службы, 2021.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  129806">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  129806</a>	Электронный ресурс
6	Управление проектами; ТетраСистемс, Тетралит, 2013.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  28269">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  iprbooks  28269</a>	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ ([elib.samgtu.ru](http://elib.samgtu.ru)) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

## **6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной ин-формационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	Microsoft Windows 8.1 Professional операционная система	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
3	Антивирус Kaspersky EndPoint Security	«Лаборатории Касперского» (Отечественный)	Лицензионное
4	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное

## **7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем**

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	Административно-управленческий портал	3. <a href="http://www.aup.ru/marketing">www.aup.ru/marketing</a>	Ресурсы открытого доступа

2	Консультант плюс	<a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>	Ресурсы открытого доступа
---	------------------	---	---------------------------

## 8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

### Лекционные занятия

не предусмотрены

### Практические занятия

Практические занятия:

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитория для практических и семинарских занятий). Помещение оснащено специализированной мебелью.

### Лабораторные занятия

не предусмотрены

### Самостоятельная работа

Самостоятельная работа:

Аудитория для самостоятельной работы. Помещение оснащено специализированной мебелью.

## 9. Методические материалы

### Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и

индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

## Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

## **10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)**

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины  
Б1.В.08.01 «Мастерская инноваций (проектная  
мастерская)»

**Фонд оценочных средств  
по дисциплине  
Б1.В.08.01 «Мастерская инноваций (проектная мастерская)»**

<b>Код и направление подготовки (специальность)</b>	38.04.03 Управление персоналом
<b>Направленность (профиль)</b>	Управление человеческими ресурсами
<b>Квалификация</b>	Магистр
<b>Форма обучения</b>	Очно-Заочная
<b>Год начала подготовки</b>	2023
<b>Институт / факультет</b>	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
<b>Выпускающая кафедра</b>	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
<b>Кафедра-разработчик</b>	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
<b>Объем дисциплины, ч. / з.е.</b>	108 / 3
<b>Форма контроля (промежуточная аттестация)</b>	Зачет

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),  
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной  
программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Универсальные компетенции			
	УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Участвует в управлении проектом на всех этапах жизненного цикла	<p>Владеть организационным инструментарием управления проектами</p> <p>Знать место и роль управления проектами в общей системе организационно-экономических знаний; современную методологию и технологию управления проектами; основные типы и характеристики проектов; функции управления проектами; основные этапы реализации проектов; основные нормативные акты, регламентирующие проектную деятельность; современный инструментарий в области управления проектами</p> <p>Уметь определять цели проекта; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта</p>
	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом).</p> <p>УК-3.2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи</p>	<p>Владеть Владеть навыком организации командной работы</p> <p>Знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом</p> <p>Уметь применять технологии организации командной работы</p> <p>Владеть навыком постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом</p>

			Знать Методы, способы и инструменты управления персоналом
			Уметь Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации

### Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
<b>Мастерская инноваций (проектная мастерская)</b>				
УК-2.1 Участвует в управлении проектом на всех этапах жизненного цикла	<b>Знать</b> место и роль управления проектами в общей системе организационно-экономических знаний; современную методологию и технологию управления проектами; основные типы и характеристики проектов; функции управления проектами; основные этапы реализации проектов; основные нормативные акты, регламентирующие проектную деятельность; современный инструментарий в области управления проектами	тест	Да	Нет
		Вопросы к зачету	Нет	Да
	<b>Уметь</b> определять цели проекта; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта	практические задания	Да	Нет
	<b>Владеть</b> организационным инструментарием управления проектами	практические задания	Да	Нет
УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом).	<b>Уметь</b> применять технологии организации командной работы	практические задания	Да	Нет
		тест	Да	Нет
	<b>Знать</b> роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом	Вопросы к зачету	Нет	Да
	<b>Владеть</b> Владеть навыком организации командной работы	практические задания	Да	Нет
УК-3.2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи	<b>Владеть</b> навыком постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом	практические задания	Да	Нет
		тест	Да	Нет
	<b>Знать</b> Методы, способы и инструменты управления персоналом	Вопросы к зачету	Нет	Да
	<b>Уметь</b> Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации	практические задания	Да	Нет

## ШАБЛОН ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Дисциплина: «Мастерская инноваций»

Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций, для оценки сформированности которых используется данные ФОС

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Участвует в управлении проектом на всех этапах жизненного цикла

Номер задания	Содержание задания	Правильный ответ на задание
1.	Кем был разработан термин "управление инновациями"? а) Фредерик Тейлор б) Питер Друкер в) Питер Сенге г) Эдвард Деминг	б) Питер Друкер
2.	Какие из перечисленных элементов НЕ являются ключевыми для успешного управления инновациями в управлении персоналом? а) Лидерство и культура инноваций б) Разработка и коммерциализация новых идей в) Развитие и поддержка инновационных способностей персонала г) Стандартизация и минимизация рисков при внедрении новых практик	д) Стандартизация и минимизация рисков при внедрении новых практик
3.	Что такое инновационный потенциал персонала? а) Способность персонала к разработке новых идей и решению проблем б) Уровень образования и опыта работы сотрудников в) Финансовые ресурсы, выделяемые на развитие инноваций г) Популярность и узнаваемость бренда компании	а) Способность персонала к разработке новых идей и решению проблем
4.	Какое из перечисленных средств НЕ является эффективным для стимулирования инновационной активности сотрудников? а) Финансовые бонусы за внедрение новых идей б) Организация конкурсов и инициатив в) Обеспечение гибкого графика работы г) Введение строгой иерархической структуры управления	д) Введение строгой иерархической структуры управления
5.	Что такое инновационный процесс? а) Система, включающая в себя все этапы развития и внедрения новой идеи б) Методы исследования и разработки новых продуктов в) Маркетинговые исследования и анализ рынка г) Планирование бюджета и финансового плана	а) Система, включающая в себя все этапы развития и внедрения новой идеи
6.	Какая из стратегий инноваций основывается на использовании новых технологий и идей в уже существующих областях бизнеса? а) Диверсификация	с) Дифференциация

	<p>b) Имитация  c) Дифференциация  d) Интеграция</p>	
7.	<p>Какая из нижеперечисленных моделей управления инновациями уделяет большее внимание постоянному развитию креативных способностей персонала?  a) Экономическая модель  b) Модель управления ресурсами  c) Модель органического управления  d) Техническая модель</p>	<p>c) Модель органического управления</p>
8.	<p>Какой из перечисленных подходов к инновационному управлению акцентирует внимание на внутренних ресурсах компании и развитии собственного инновационного потенциала?  a) Открытый инновационный процесс  b) Закрытый инновационный процесс  c) Проактивный подход  d) Реактивный подход</p>	<p>b) Закрытый инновационный процесс</p>
9.	<p>Назовите основные этапы процесса управления инновациями в области персонала.</p>	<p>Основными этапами процесса управления инновациями в области персонала являются идентификация проблем и потребностей, генерация идеи, разработка концепта, реализация и оценка эффективности.</p>
10.	<p>Что такое проактивное управление персоналом?</p>	<p>Проактивное управление персоналом - это подход, основанный на активном привлечении и стимулировании сотрудников к поиску новых идей, находящихся за рамками своих текущих задач и обязанностей.</p>
11.	<p>Какие методы можно использовать для привлечения сотрудников к инновационной деятельности?</p>	<p>Для привлечения сотрудников к инновационной деятельности можно использовать такие методы, как создание инновационного форума или менеджера по инновациям, организация инновационных проектов, проведение программ обучения.</p>
12.	<p>Какие навыки и компетенции требуются у управленцев, чтобы успешно внедрять инновации в управлении персоналом?</p>	<p>У управленцев, внедряющих инновации в управлении персоналом, должны быть развиты навыки в области творчества, аналитики, коммуникации, лидерства и управления проектами.</p>
13.	<p>Как современные технологии могут помочь в управлении персоналом?</p>	<p>Современные технологии, такие как HR-системы, проектные управления или</p>



		программное обеспечение для взаимодействия сотрудников, могут упростить процессы управления персоналом, повысить эффективность и качество работы.
14.	Каким образом можно провести оценку эффективности мастерской инноваций по управлению персоналом?	Оценку эффективности мастерской инноваций по управлению персоналом можно провести путем анализа изменений в работе сотрудников и показателей производительности, опросов и интервью с участниками программы, оценки достижения поставленных целей.
15.	Какие риски могут возникнуть при внедрении инноваций в управлении персоналом?	При внедрении инноваций в управлении персоналом могут возникнуть риски неприятия сотрудниками, несоответствия ожиданиям, потери производительности в переходный период, негативное воздействие на внутрикорпоративную динамику.
16.	Какие современные тенденции можно выделить в области инновационного управления персоналом?	Среди современных тенденций инновационного управления персоналом можно выделить такие, как активное вовлечение сотрудников в процесс принятия решений, развитие гибкой рабочей среды, использование машинного обучения и искусственного интеллекта в работе с персоналом.
17.	Как внедрение инновационного управления персоналом может повлиять на корпоративную культуру?	Внедрение инновационного управления персоналом может помочь трансформировать корпоративную культуру в направлении стимулирования творчества, открытости и сотрудничества, что в свою очередь способствует развитию инноваций.
18.	Каким образом можно выявить потребности в инновациях в управлении персоналом?	Потребности в инновациях в управлении персоналом можно выявить через анализ

		текущей ситуации, опросы и интервью с сотрудниками, а также путем проведения аудита процессов управления персоналом.
19.	Как провести анализ конкурентов в области инновационного управления персоналом?	Анализ конкурентов в области инновационного управления персоналом можно провести путем изучения и анализа их практик, программ и стратегий, интервью с представителями конкурентных организаций и анализа данных о производительности и успехах в управлении персоналом.
20.	Как внедрение инновационного управления персоналом может повлиять на работников?	Внедрение инновационного управления персоналом может повлиять на работников, предоставляя им новые возможности реализации своих идей, развития и получения новых знаний, улучшения условий работы и повышения мотивации.
21.	Какие рекомендации можно дать для успешного внедрения инноваций в управлении персоналом?	Для успешного внедрения инноваций в управлении персоналом рекомендуется развивать инновационную культуру в организации, внедрять системы стимулирования креативности, обеспечивать активное участие сотрудников в процессе принятия решений.
22.	Какие роли важны для инновационного управления персоналом?	Важными ролями в инновационном управлении персоналом являются роль лидера, координатора инновационных проектов, инновационного менеджера и наставника.
23.	Какие изменения могут произойти в процессах управления персоналом при внедрении инноваций?	При внедрении инноваций в управление персоналом могут произойти изменения в подборе и развитии кадров, системах вознаграждения, процедурах оценки производительности, методах обучения и коммуникации.

24.	Какое значение имеет инновационное управление персоналом для достижения конкурентных преимуществ?	Инновационное управление персоналом позволяет организации привлечь и удержать талантливых сотрудников, создать инновационную культуру и развивать новые подходы к выполнению задач, что способствует конкурентным преимуществам.
25.	Каким образом инновационное управление персоналом может повлиять на результативность организации?	Инновационное управление персоналом может повысить результативность организации путем стимулирования творческих идей и инноваций сотрудников, улучшения коммуникации и сотрудничества, развития лидерских и инновационных навыков.
26.	Какие навыки руководителя могут способствовать успешной реализации инноваций в управлении персоналом?	Для успешной реализации инноваций в управлении персоналом руководителю необходимы навыки лидерства, коммуникации, аналитики, креативности и инноваций.
27.	Какие техники могут помочь управлять инновациями в области персонала?	Для управления инновациями в области персонала могут быть полезны такие техники, как брейнсторминг, SWOT-анализ, методика дизайн-мышления, техники проектирования решений.
28.	Какие ключевые компетенции развиваются в мастерской инноваций по управлению персоналом?	В мастерской управления персоналом развиваются следующие компетенции: аналитические навыки, коммуникационные навыки, способность принимать решения, лидерство и управление изменениями.
29.	Какие инновационные методы и подходы используются в управлении персоналом?	Подходы к управлению персоналом могут включать использование технологий, автоматизацию HR-процессов, анализ данных о работниках, применение геймификации, разработку обучающих программ, а также

		использование аналитических инструментов для прогнозирования и планирования управленческих решений.
30.	Какие основные этапы проектирования инновационных HR-процессов?	Основные этапы проектирования инновационных HR-процессов включают анализ текущих процессов, определение целей и требований, разработку концепции, реализацию и внедрение, а также оценку и анализ результатов.

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)
	УК-3.2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи

Номер задания	Содержание задания	Правильный ответ на задание
1.	Какое из перечисленных определений лучше всего описывает понятие "инновационная культура"? а) Отсутствие сопротивления изменениям и поощрение идей сотрудников б) Коммуникационные навыки и способность работать в команде в) Система ценностей и убеждений, способствующая инновационной деятельности г) Развитие профессиональных навыков и компетенций персонала	в) Система ценностей и убеждений, способствующая инновационной деятельности
2.	Какой из перечисленных этапов инновационного процесса является наиболее рискованным? а) Генерация идей б) Проведение экспериментов и испытаний в) Разработка прототипа г) Внедрение и коммерциализация	г) Внедрение и коммерциализация
3.	Какое из нижеперечисленных качеств является ключевым для успешного инновационного управления персоналом? а) Разнообразие и гибкость б) Стабильность и предсказуемость в) Адаптивность и высокая скорость реакции г) Централизованное управление и контроль	в) Адаптивность и высокая скорость реакции
4.	Какое из перечисленных препятствий наиболее часто возникает при реализации инновационных проектов? а) Недостаток финансирования б) Отсутствие квалифицированного персонала в) Высокая конкуренция на рынке г) Отсутствие необходимых технологий	б) Отсутствие квалифицированного персонала
5.	Какая из моделей управления инновациями наиболее	в) Спиральная модель

	<p>эффективна для компаний, ориентированных на короткий цикл жизни продуктов и постоянные инновации?</p> <p>а) Линейная модель          б) Круговая модель          в) Спиральная модель          г) Ступенчатая модель</p>	
6.	<p>Какой из нижеперечисленных типов инноваций является наиболее сложным в реализации и требует значительных финансовых и временных ресурсов?</p> <p>а) Инкрементальная инновация          б) Радикальная инновация          в) Адаптивная инновация          г) Имитационная инновация</p>	б) Радикальная инновация
7.	<p>Какой из перечисленных типов инноваций обычно связан с усовершенствованием уже существующих продуктов или услуг?</p> <p>а) Инкрементальная инновация          б) Радикальная инновация          в) Адаптивная инновация          г) Имитационная инновация</p>	а) Инкрементальная инновация
8.	<p>Какие основные факторы могут влиять на успешность инновационных процессов в управлении персоналом?</p>	<p>Ключевые факторы, влияющие на успешность инновационных процессов, включают поддержку руководства, адекватное финансирование проектов, наличие опытных специалистов, культуру инноваций в организации и обеспечение коммуникации и обратной связи.</p>
9.	<p>Что такое геймификация и как она может быть использована в управлении персоналом?</p>	<p>Геймификация - это применение игровых элементов и механик в нетипичных ситуациях. В управлении персоналом геймификация может быть использована для мотивации сотрудников, обучения и развития, а также повышения вовлеченности и удовлетворенности работой.</p>
10.	<p>Как оценивается эффективность инновационных процессов в управлении персоналом?</p>	<p>Оценка эффективности инновационных процессов включает сбор и анализ данных, сравнение результатов с поставленными целями, оценку удовлетворенности сотрудников и руководства, а также внесение корректировок и улучшений.</p>
11.	<p>Какие основные преимущества применения инновационных методов и подходов в управлении персоналом?</p>	<p>Преимущества применения инновационных методов</p>

		включают повышение эффективности работы персонала, снижение издержек, повышение удовлетворенности сотрудников, привлечение и удержание талантливых сотрудников, а также развитие потенциала персонала.
12.	Какие основные вызовы могут возникнуть при внедрении инноваций в управлении персоналом?	Основные вызовы могут включать сопротивление изменениям со стороны сотрудников, нехватку финансирования, сложности в обучении и адаптации персонала к новым методам и подходам, а также необходимость пересмотра и оптимизации HR-процессов.
13.	Что такое управление инновационным потенциалом персонала и какими способами оно может быть осуществлено?	Управление инновационным потенциалом персонала - это процесс развития и использования творческого и инновационного потенциала сотрудников. Это может быть достигнуто через обучение и развитие, стимулирование творческой активности, создание условий для самореализации и возможностей для инициативы сотрудников.
14.	Что такое трансформационное лидерство и как оно связано с инновационным управлением персоналом?	Трансформационное лидерство - это стиль лидерства, в котором руководитель стимулирует и вдохновляет сотрудников к достижению высоких результатов и инноваций. Оно связано с инновационным управлением персоналом через развитие творческого мышления, поддержку и стимулирование инициативы сотрудников.
15.	Какими методами можно прогнозировать и планировать потребность в персонале на будущее?	Методы прогнозирования и планирования потребности в персонале включают анализ данных о текущем составе персонала,

		прогнозирование изменений в организации и отрасли, использование экспертных оценок и сценарного планирования, а также моделирование при помощи специальных программ.
16.	Какими методами можно оценить удовлетворенность сотрудников в организации?	Методы оценки удовлетворенности сотрудников могут включать проведение анкетирования и опросов, интервью сотрудников, анализ данных о текучести кадров, создание фокус-групп, а также использование инструментов для обратной связи.
17.	Какими методами можно стимулировать творческую активность и инициативу сотрудников?	Методы стимулирования творческой активности и инициативы сотрудников включают создание развивающей и мотивирующей рабочей среды, предоставление возможностей для саморазвития, признание и поощрение достижений, а также развитие системы вознаграждения и бонусов за инновационные идеи.
18.	Каким образом можно привлечь и удержать талантливых сотрудников в организации?	Для привлечения и удержания талантливых сотрудников можно использовать следующие методы: разработка привлекательных программ развития и карьерного роста, создание предложений о работе с гибким графиком и условиями работы, использование системы менторства и обучения, а также развитие корпоративной культуры, которая поддерживает талантливых сотрудников.
19.	Каким образом инновационные методы могут повлиять на организационную культуру?	Инновационные методы могут повлиять на организационную культуру, создавая новые ценности и нормы поведения, стимулируя сотрудников к творчеству и инициативе, развивая гибкость и адаптивность

		организации, а также укрепля командный дух.
20.	Каковы основные причины неуспеха инновационных проектов в управлении персоналом?	Основные причины неуспеха инновационных проектов включают недостаток поддержки руководства, недостаток ресурсов или финансирования проектов, отсутствие профессиональных навыков у сотрудников, несоответствие проекта организационным потребностям и ожиданиям, а также недостаток планирования и управления изменениями.
21.	Каким образом можно управлять изменениями при внедрении инноваций в управлении персоналом?	Для управления изменениями при внедрении инноваций в управлении персоналом можно использовать коммуникационные кампании, обучение и обучающие программы, укрепление командной работы, установление прозрачных процессов изменений, а также создание поддержки со стороны руководства.
22.	Что такое благоприятная рабочая среда и как она может быть достигнута?	Благоприятная рабочая среда - это условия труда, которые способствуют активности, творчеству и удовлетворенности сотрудников. Она может быть достигнута через создание комфортного рабочего пространства, поддержку работы в команде, предоставление возможностей для развития, а также установление открытых и доверительных отношений со всеми участниками.
23.	Какие основные этапы процесса управления инновациями в управлении персоналом?	Основные этапы процесса управления инновациями включают определение целей и стратегии инноваций, выявление и разработку инновационных идей, реализацию и внедрение инноваций, а также оценку и анализ результатов.
24.	Каким образом можно повысить эффективность работы	Для повышения



	сотрудников с помощью инноваций в управлении персоналом?	эффективности работы сотрудников можно использовать инновации в области оценки и мотивации, обучения и развития, автоматизации и оптимизации процессов, а также улучшения коммуникации и сотрудничества внутри организации.
25.	Каким образом можно улучшить процесс отбора и найма сотрудников с помощью инноваций?	Для улучшения процесса отбора и найма сотрудников можно использовать инновационные методы, такие как анализ данных о кандидатах, использование оценочных центров, применение алгоритмов и искусственного интеллекта для предварительного отбора, а также использование онлайн-инструментов для определения совместимости кандидатов с требованиями работы.
26.	Каким образом можно повысить удовлетворенность сотрудников с помощью инноваций в области управления персоналом?	Для повышения удовлетворенности сотрудников можно использовать инновации в области работы с перспективами карьерного роста, создания рабочих графиков и условий, обратной связи и признания достижений, а также развития лидерских навыков и возможностей для самореализации.
27.	Каким образом инновационные подходы к обучению и развитию могут быть использованы в управлении персоналом?	Инновационные подходы к обучению и развитию могут включать применение электронных образовательных платформ, использование виртуальной реальности для симуляций, создание обучающих игр и геймификации, а также интеграцию образовательных программ с реальной рабочей деятельностью.
28.	Каким образом можно развить культуру инноваций в организации?	Для развития культуры инноваций в организации

		<p>можно использовать следующие методы: поддержку руководства, развитие системы обратной связи и коммуникации, создание стимулов для творчества и инициативы, проведение инновационных проектов и инициатив, а также обеспечение обучения и развития сотрудников.</p>
--	--	---

## **Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процессы формирования компетенций**

### **3.1 Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

Оценивание знаний, умений, навыков и опыта деятельности проводятся на основе сведений, приводимых в матрице соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения.

Цель текущего контроля успеваемости по учебным дисциплинам в семестре – проверка приобретаемых обучающимися знаний, умений, навыков в контексте формирования установленных образовательной программой компетенций в течение семестра. Текущий контроль осуществляется через систему оценки преподавателем всех видов работ обучающихся, предусмотренных рабочей программой дисциплины и учебным планом.

### **3.2 Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)**

#### **Критерии оценки тестовых заданий**

Количество верных ответов:

86 – 100% - оценка «отлично» (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

71 – 85% ответов – оценка «хорошо» (полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности);

50 - 70% ответов – оценка «удовлетворительно» (обнаруживший знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения);

менее 50% ответов – оценка «неудовлетворительно» (имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий)

### **3.3. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация результатов изучения дисциплины проводится в виде зачета.

Основанием для определения оценки на зачете служит уровень освоения обучающимся материала и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на зачете определяется оценками: зачтено; не зачтено.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на 51-100 % и показал хорошие знания изученного учебного материала, логично и последовательно изложил и полностью раскрыл смысл предлагаемого вопроса; продемонстрировал умение применить	51-100

	теоретические знания для решения практической задачи; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	
<b>«Не зачтено»</b>	Обучающийся освоил компетенции дисциплины менее чем на 51% и при ответе на предлагаемый вопрос выявились существенные пробелы в знаниях учебного материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение практической задачи; не в полном объеме выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	0- 50