Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра менеджмента и территориального развития

УТВЕРЖДАЮ
Директор института технологий устойчивого развития
_____ А.В. Феоктистов
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Инновационный менеджмент в управлении персоналом

38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 4 года 6 месяцев

Год начала подготовки 2026

Новокузнецк
2026

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 3ac043361902970c9a538ca69a96ec6362b22b98
Владелец: Директор ИЭиМ Феоктистов Андрей Владимирович
Действителен: с 13 ноября 2025 г. по 6 февраля 2027 г.
Дата и время: 27-04-2026 19:12:35 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование у обучающихся системы знаний и подготовка к практической деятельности в области управления персоналом в контексте инновационной деятельности организации, в том числе принятия решений по организации, разработке и внедрению инноваций в управлении персоналом организации.

Задачами учебной дисциплины являются:

– формирование представлений о роли инноваций в управлении персоналом организации и роли управления персоналом в инновационном управлении организацией;
– получение знаний о различных аспектах принятия решений по организации, разработке и внедрению инноваций в управлении персоналом организации;
– изучение вопросов управления персоналом в условиях инновационных изменений деятельности организации;
– формирование навыков практического использования полученных знаний в профессиональной деятельности при принятии управленческих решений.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам обязательной части **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Кадровая политика и кадровое планирование;
– Экономическая теория;
– Менеджмент;
– Организационное поведение;
– Управление персоналом организации.

Учебная дисциплина дополняет знания и умения, получаемые по одновременно изучаемым и последующим учебным дисциплинам:

– Инвестиции в человеческий капитал;
– Организационная культура;
– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
– Кадровый консалтинг;
– Управление рисками;
– Антикризисное управление персоналом.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Общепрофессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ОПК	Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК	Планируемые результаты обучения
	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные понятия и концепции организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	– знать: основные понятия и концепции организационной, управленческой, психологической теорий, российского законодательства, применяемые в области инновационного менеджмента в управлении персоналом. – уметь: оценивать область применения основных понятий и концепций организационной, управленческой и психологической теорий, российского законодательства для решения задач инновационного менеджмента в управлении персоналом.
	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Проводит поиск и сбор экономической, социальной, управленческой информации, необходимой для решения поставленных задач	– знать: факторы и условия генерирования инновационных идей и реализации нововведений в организации. – уметь: использовать различные источники информации, необходимой для решения поставленных задач.
		ОПК-2.2 Выполняет обработку и анализ данных, необходимых для решения	– знать: факторы и условия генерирования инновационных идей

		поставленных задач	и реализации нововведений в организации. – уметь: анализировать инновационный потенциал персонала и условия осуществления инновационной деятельности.
		ОПК-2.3 Формулирует выводы по результатам анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	– знать: особенности принятия решений в сфере инновационного развития организацией и управления персоналом. – уметь: эффективно использовать источники информации о внутренней и внешней среде организации для анализа ситуаций и принятия решений в сфере управления персоналом.
	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	– знать: теоретические и методологические основы инновационного менеджмента в управлении персоналом, разработки и реализации инновационных решений в управлении персоналом. – уметь: применять знания теоретических и методологических основ управления персоналом для анализа инновационных управленческих

			ситуаций.
		ОПК-3.2 Обосновывает способы осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, и оценивает организационные и социальные последствия этих мероприятий	– знать: содержание стратегии управления персоналом, ее взаимосвязь с инновационным развитием организации и персонала. – уметь: анализировать и структурировать стратегию управления персоналом с целью разработки мероприятий по ее реализации.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***7 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*зачет*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***108***	*108*
	зачетных единиц	***3***	*3*
Лекции, *академ. час.*		***6***	*6*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***6***	*6*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***87***	*87*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Контроль, *академ. час.*	***9***	*9*
в форме практической подготовки	***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Инновационный менеджмент в управлении персоналом;

Тема 1.1 Цели и задачи инновационного менеджмента в управлении персоналом (Цель инновационного менеджмента в управлении персоналом. Стратегическая цель. Тактическая цель. Система функций инновационного менеджмента.
Деятельность предприятий инновационной сферы. Инновационный риск и предпринимательство. Инновационный сектор экономики. Технопарки. Технополис. Венчурный бизнес и его формы. Механизм инвестирования в условиях инноваций);

Тема 1.2 Персонал организации как источник инноваций (Творческие способности работника. Управление творчеством. Тест Киртона для определения типа инновационного мышления. Суперадаптор. Суперинноватор. Типы работников-новаторов с точки зрения участия в новаторской деятельности. Организационно-экономические условия проявления творческого потенциала персонала. Характеристика системы Кайдзен. Условия, поддерживающие, усиливающие или блокирующие, препятствующие новаторской деятельности персонала);

Тема 1.3 Инновационный потенциал персонала организации (Инновационная готовность к работе. Мотивационные качества. Инновационное отношение к труду. Общечеловеческие и личностные качества. Инновационный портрет трудового коллектива. Методика оценки инновационного потенциала персонала предприятия. Уровни развития инновационного потенциала персонала);

Тема 1.4 Инновации в управлении персоналом (Методологические основы инновационного процесса в управлении персоналом. Теория Й. Шумпетера. Сущность инновационной деятельности и ее структура.
Особенности управления персоналом в инновационной организации. Сравнительная характеристика традиционной и инновационной деятельности в организации. Основные черты управления персоналом в традиционных и инновационных организациях. Направленность функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации. Проблема адаптации персонала);

Тема 1.5 Управление персоналом в инновационной деятельности организации (Роль субъектов управления персоналом в инновационной деятельности организации. Инновации в управлении персоналом как разновидность управленческих. Результативность управленческих инноваций. Кадровое нововведение и его особенности.

Кадровая инновация. Классификация нововведений в управлении персоналом);

Тема 1.6 Инновационный проект как организационная форма нововведений в управлении персоналом (Этапы процесса управления нововведениями в кадровой работе. Инновационный проект и его содержание. Этап разработки нововведения. Этап определения восприимчивости персонала к нововведениям. Этап внедрения нововведения);

Тема 1.7 Проектные группы как эффективный инструмент реализации инноваций (Понятие проектной группы. Отличительные характеристики проектной группы. Условия функционирования проектных групп. Связь оптимальной численности проектной группы с этапами ее жизненного цикла. Формирование состава проектной группы. Роли участников коллектива в создании новых знаний. Особенности управления работой проектных групп);

Тема 1.8 Сопротивление инновациям (Причины сопротивления инновациям. Виды сопротивления инновациям. Методы выявления сопротивления. Методы преодоления сопротивления инновациям. Условия снижения негативных аспектов принудительного нововведения).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Тема 1.1.	Цели и задачи инновационного менеджмента в управлении персоналом	1	
Тема 1.2.	Персонал организации как источник инноваций	0.5	
Тема 1.3.	Инновационный потенциал персонала организации	0.5	
Тема 1.4.	Инновации в управлении персоналом	1	
Тема 1.5.	Управление персоналом в инновационной деятельности организации	1	
Тема 1.6.	Инновационный проект как организационная форма нововведений в управлении персоналом	0.5	
Тема 1.7.	Проектные группы как эффективный инструмент реализации инноваций	0.5	

Тема 1.8.	Сопротивление инновациям	1	
Итого:		**6**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1; Тема 1.1.	Основы инноватики	1	
Раздел 1; Тема 1.2.	Персонал организации как источник инноваций	0.5	
Раздел 1; Тема 1.3.	Инновационный потенциал персонала организации	0.5	
Раздел 1; Тема 1.4.	Инновации в управлении персоналом	1	
Раздел 1; Тема 1.5.	Управление персоналом в инновационной деятельности организации	1	
Раздел 1; Тема 1.6.	Инновационный проект	0.5	
Раздел 1; Тема 1.7.	Проектные группы как эффективный инструмент реализации инноваций	0.5	
Раздел 1; Тема 1.8.	Сопротивление инновациям	1	
Итого:		**6**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	Темы лабораторных работ	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	Темы курсовых работ (проектов)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
Тема 1.1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию.	11	
Тема 1.2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию.	10	
Тема 1.1; Тема 1.2.	1. Прохождение тестирования.	1	
Тема 1.3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию.	10	
Тема 1.4.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию.	10	
Тема 1.3; Тема 1.4.	1. Прохождение тестирования.	1	
Тема 1.5.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию.	11	
Тема 1.6.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию.	10	
Тема 1.5; Тема 1.6.	1. Прохождение тестирования.	1	

Тема 1.7.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию.	10	
Тема 1.8.	1. Изучение лекционного материала; 2. Изучение теоретического материала; 3. Подготовка к практическому занятию.	11	
Тема 1.7; Тема 1.8.	1. Прохождение тестирования.	1	
Контроль	*Подготовка к зачёту*	9	
Итого:		**96**	**0**

10 Матрица компетентностных задач по учебной дисциплине

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочные средства
Тема 1.1.	ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии
Тема 1.2.	ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии
Тема 1.1; Тема 1.2.	ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3	1. Наблюдение за работой на практическом занятии; 2. Тестовые задания
Тема 1.3.	ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии
Тема 1.4.	ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии
Тема 1.3; Тема 1.4.	ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3	1. Наблюдение за работой на практическом занятии; 2. Тестовые задания
Тема 1.5.	ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии
Тема 1.6.	ОПК-1; ОПК-2;	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса);

	ОПК-3	2. Наблюдение за работой на практическом занятии
Тема 1.5; Тема 1.6.	ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3	1. Наблюдение за работой на практическом занятии; 2. Тестовые задания
Тема 1.7.	ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии
Тема 1.8.	ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии
Тема 1.7; Тема 1.8.	ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3	1. Наблюдение за работой на практическом занятии; 2. Тестовые задания
Зачет.	ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3	1. Вопросы к зачету

11 Входной контроль

11.1 Цель входного контроля − определить начальный уровень подготовленности обучающихся и выстроить индивидуальную траекторию обучения. В условиях личностно-ориентированной образовательной среды результаты входного оценивания обучающегося используются как начальные значения в индивидуальном профиле академической успешности обучающегося.

11.2 Описание оценочных средств

Форма проведения входного контроля – тестирование.

Длительность тестирования – 30 минут. Тестирование проводится в течение первых двух недель изучения учебной дисциплины в СУО СибГИУ.

Шкала оценивания результатов тестирования

За каждый правильный ответ выставляется один балл.
Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Оценка	Процент правильных ответов
Зачтено	50-100
Не зачтено	0-49,9

Основываясь на результатах тестирования, формируется индивидуальная траектория обучающегося (группы обучающихся), исходя из следующих соображений:

– оценка «зачтено» – обучающийся готов к изучению учебной дисциплины;
– оценка «не зачтено» – обучающийся не подготовлен к изучению учебной дисциплины, необходимы корректирующие занятия и консультации.

Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся приведены в приложении.

12 Текущий контроль

12.1 Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. Данный вид контроля стимулирует у обучающихся стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины и позволяет оценить степень освоения изученного материала.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе педагогического работника, в том числе посредством использования СУО СибГИУ.

Формы проведения текущего контроля – вопросы для устного обсуждения (опроса); наблюдение за работой на практическом занятии; тестовые задания.

12.2 Описание оценочных средств

Шкалы оценивания (методики оценки)

12.2.1 Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы в начале лекционного или практического занятия педагогическим работником проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущего раздела (темы).

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

– полно и аргументировано отвечает по содержанию задания;

– обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные;

– излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1 – 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

– излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

– не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

– излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

12.2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

Тестирование проводится по изученным разделам учебной дисциплины для выявления уровня знаний, умений и навыков обучающегося, мотивирования обучающегося к активизации

самостоятельной работы по усвоению учебного материала, выявления и устранения пробелов в знаниях, повышения дисциплины и организации учебной деятельности обучающегося.

Тестирование проводится в СУО СибГИУ в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся. Для тестирования используются вопросы из базы типовых тестовых заданий по изученным разделам дисциплины. Обучающийся выбирает один или несколько ответов из предложенных вариантов ответа.

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Оценка	Процент правильных ответов
Зачтено	55-100
Не зачтено	менее 55

12.2.3 Рекомендации по оцениванию в процессе наблюдения за работой на практическом занятии

Подготовку к практическим работам обучающиеся осуществляют в рамках самостоятельной работы.

Критерии оценки в процессе наблюдения за работой на практическом занятии:

– самостоятельность выполнения задания и работы с методическими указаниями (учитывается работа в течение занятия, быстрота и способность нахождения в методических указаниях нужной информации);

– правильность выполнения работы (учитывается последовательность выполняемых действий, умение применять изучаемый материал для выполнения заданий; умение работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения работы с учетом индивидуальных особенностей обучающихся);

– активность обучающегося при выполнении практической работы (учитывается индивидуальная работа и работа в группе).

Критерии оценки по результатам наблюдения за работой на практическом занятии

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
Самостоятельно выполняет задания; умеет работать с методическими указаниями.	2
Выполняет работу правильно, в том числе в правильной последовательности; умеет применять изучаемый материал для выполнения заданий; умеет работать с инструментами и/или	2

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
средствами вычислительной техники.	
Рационально использует время, отведенное на задание; проявляет активность при выполнении практической работы.	1
Итого	**5**

Максимальное количество – 5 баллов соответствует оценке «отлично», 4 балла – «хорошо», 3 балла – «удовлетворительно», 2 балла – «неудовлетворительно».

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины приведены в приложении.

13 Промежуточный контроль

13.1 ФОС для промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине предназначен для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения учебной дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяет определить качество усвоения изученного материала.

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по учебной дисциплине является: зачет.

ФОС промежуточной аттестации включает: вопросы к зачету.

13.2 Оценивание обучающегося на зачете

Оценка	Требования к знаниям
зачтено	Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, а также имеет достаточно полное представление о значимости знаний по учебной дисциплине.
не зачтено	Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения практической работы. Как правило, оценка «не зачтено» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной учебной дисциплине.

Задания и вопросы для промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении.

14 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13908-2. – URL: https://urait.ru/bcode/588487 (дата обращения: 25.04.2026);

2 Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. – URL: https://urait.ru/bcode/588392 (дата обращения: 25.04.2026);

3 Спиридонова, Е. А. Управление инновациями : учебник и практикум для вузов / Е. А. Спиридонова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17890-6. – URL: https://urait.ru/bcode/564670 (дата обращения: 25.04.2026);

4 Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. – URL: https://urait.ru/bcode/584037 (дата обращения: 25.04.2026).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru. – URL: https://libr.sibsiu.ru;

2 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

3 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

4 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Единая профессиональная база знаний для технических вузов - Издательство Лань" ЭБС»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

7 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– Adobe Acrobat Reader;
– Astra Linux Special Edition;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– OnlyOffice;
– WinRAR;
– Р7-Офис;
– Электронный периодический справочник Система ГАРАНТ.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.

15 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;

- учебную аудиторию для проведения занятий семинарского типа (практических занятий);
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ;
– учебную (помещения) аудиторию для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель(и):

доцент Дубовик Юлия Валерьевна (кафедра менеджмента и территориального развития).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Согласована:

Директор по персоналу ООО «Новая Горная Управляющая Компания»  Т.О. Горлатова

Приложение

Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся

1. Термин «управление» означает…

а) последовательность действий менеджера

б) осознанную, целенаправленную деятельность человека, с помощью которой он упорядочивает и подчиняет элементы внешней среды общества, живой и неживой природы, техники

в) систему научных знаний, составляющих теоретическую базу практики управления

г) использование объективных законов экономического развития

2. Цели управления классифицируются по следующим признакам:

а) экономическим, социальным, отраслевым

б) по содержанию, уровням управления, времени, масштаба

в) в отношении уровней управления

г) все ответы верны

3. Цель управления – это…

а) конечный пункт всего процесса управления

б) конкретный, конечное состояние или желаемый результат объекта управления

в) оптимизация деятельности объекта управления по достижению миссии организации

г) тоже, что стратегия управления

4. Объект управления – это…

а) человек или группа людей, которыми управляют

б) аппарат управления

в) люди, которые занимаются управлением

г) люди, которые выполняют определенные задачи

5. Методы, направленные на детализацию планов, регулирование производственного процесса и хозяйственной деятельности, обеспечения четких действий аппарата управления и слаженной работы всех подразделений предприятия, – это…

а) организационные методы управления

б) оперативно-распорядительные методы управления

в) экономические методы управления

г) стратегические методы управления

6. Принципы менеджмента определяют…

а) правила взаимодействия между членами организации

б) нормы управленческой деятельности

в) отношения, в соответствии с которыми должна создаваться, функционировать и развиваться система управления

7. Функции менеджмента – это…

а) то же, что и процесс управления;

б) относительно обособленные направления управленческой деятельности, с помощью которых осуществляется управляющее воздействие для достижения целей организации

в) процесс создания структуры предприятия.

г) нет правильного ответа.

8. Принципами менеджмента являются…

а) научность в сочетании с элементами искусства, функциональная специализация в сочетании с универсальностью, оптимальное сочетание централизованного регулирования и самоуправления, целеустремленность, последовательность, непрерывность

б) организация, планирование, мотивация, контроль, координация

в) администрирование, организованность, экономичность, специальность

г) все вышеперечисленное

9. Жизнь организации подчиняется определенным законам, к которым относятся:

а) законы специализации, интеграции, оптимального сочетания, централизации и децентрализации управления, демократизации, экономии времени

б) законы дополнения, сохранения пропорциональности, самосохранения, информированности, необходимого разнообразия, онтогенеза, синергии

в) экономические

г) все вышеперечисленные

10. Ситуационный подход к управлению основывается на предположении, что пригодность и эффективность различных методов управления определяется…

а) системой отношений, которая сложилась в коллективе

б) ситуацией, в которой оказалась организация

в) совершенством владения менеджером приемами и методами управления

г) уровнем риска при принятии решений

11 Управленческие задачи с помощью экономико-математических методов и моделей решает…

а) школа научного управления

б) административная школа управления

в) школа науки управления

г) школа системного управления

д) школа эмпирического управления

12. Системный подход к управлению основывается на представлении об организации как…

а) закрытую систему, ориентированную на длительное существование благодаря безупречной работе каждого из ее элементов

б) открытую систему, которая является совокупностью взаимосвязанных элементов, ориентированных на достижение целей в условиях меняющейся внешней среды

в) систему взаимосвязанных элементов, каждый из которых выполняет одну присущую только ему функцию, которая обеспечивает существование организации в долгосрочной перспективе

13. Организация — это группа людей, деятельность которых сознательно или спонтанно координируется для достижения…

а) прибыли

б) общей цели

в) конкурентных преимуществ

г) рыночных позиций

14. Какие из приведенных ниже понятий не соответствуют определению организации как системы?

а) Синергизм

б) Симбиоз

в) Взаимосвязь между отдельными элементами, каждый из которых выполняет определенную функцию

г) Гомеостатичность

д) Пластичность

е) Динамическое равновесие

15. К признакам организации относятся:

а) цели, обособленность, внутриорганизационные центр, организационная культура, внутренняя среда, внешняя среда

б) гибкость, планомерность, научность, специализация, последовательность, целеустремленность

в) все вышеперечисленное

16. Организация – это…

а) группа людей, объединенная общей целью

б) группа людей, владеющая средствами производства

в) группа людей, деятельность которых координируется лидером

г) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели

17 Организационная структура управления – это…

а) искусство управлять интеллектуальными, финансовыми, сырьевыми, материальными ресурсами

б) вид человеческой деятельности, направленной на удовлетворение потребностей посредством обмена

в) система управления, определяющая состав, взаимодействие и подчиненность ее элементов

г) метод имитации выработки управленческих решений по заданным правилам в различных производственных ситуациях

18 Основное отличие открытой системы от закрытой заключается в…

а) отсутствии упорядоченного взаимодействия между отдельными подсистемами

б) наличии взаимодействия отдельных подсистем с внешним миром

в) замкнутости элементов системы самих на себя

г) наличии взаимодействия с внешней средой

19 На перемены в управлении организации влияет её окружение:

а) внутреннее и внешнее

б) фоновое и деловое

в) деловое и корпоративное

г) функциональное и оперативное

20 Структура управления, в которой формальная, регламентированная сторона управленческой деятельности преобладает над содержательной, творческой называется…

а) адаптивная

б) бюрократическая

в) матричная

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины

Раздел 1. Инновационный менеджмент в управлении персоналом

Тема 1.1 Цели и задачи инновационного менеджмента в управлении персоналом

1 Устный опрос на лекционном или практическом занятии

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Охарактеризуйте систему функций инновационного менеджмента.

2 Чем отличается деятельность предприятий инновационной сферы?

3 Сформулируйте понятия «инновационный риск» и «инновационное предпринимательство»

4 Что такое инновационный сектор экономики?

5 Раскройте сущность понятий «технопарк» и «технополис».

6 Что такое венчурный бизнес?

7 Чем отличается механизм инвестирования в условиях инноваций?

2 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретические и методические материалы для самостоятельного изучения представлены в методических указаниях к практическим занятиям

Примерные задания к выполнению практических работ.

3 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретические и методические материалы для самостоятельного изучения представлены в методических указаниях к практическим занятиям

Примерные задания к выполнению практических работ.

Задание 1

Сформулируйте преимущества и недостатки внедрения любых инноваций (организационных, технологических и т.д.) в деятельности организаций с точки зрения организации в-целом (в том числе руководства).

Задание 2

Сформулируйте преимущества и недостатки внедрения любых инноваций (организационных, технологических и т.д.) в деятельности организаций с точки зрения персонала организации.

Задание 3

Перечислите 5 факторов, внешних по отношению к организации, которые могли бы заставить ее изменить технологию управления персоналом, состояние трудового коллектива. Сформулируйте, как именно указанные факторы могут повлиять на необходимость нововведения.

Тема 1.2 Персонал организации как источник инноваций

1 Устный опрос на лекционном или практическом занятии

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Чем объясняется востребованность творческой профессиональной деятельности?

2 Что такое «управление творчеством» и в чем оно проявляется?

3 Охарактеризуйте типы работников-новаторов с точки зрения участия в новаторской деятельности.

4 Каковы организационно-экономические условия проявления творческого потенциала персонала?

5 Охарактеризуйте систему Кайдзен.

6 Сформулируйте условия, поддерживающие, усиливающие или блокирующие, препятствующие новаторской деятельности персонала.

2 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретические и методические материалы для самостоятельного изучения представлены в методических указаниях к практическим занятиям

Примерные задания к выполнению практических работ.

Задание 1

Рассмотрите и разъясните механизмы и примеры влияния конкретных факторов, ***блокирующих новаторство*,** на формирование условий для творчества сотрудников. Ответ представьте в форме таблицы.

Таблица – Влияние факторов на проявление творческого потенциала персонала

Факторы	Примеры / механизмы воздействия факторов
Факторы, блокирующие новаторство	
Необходимость множества согласований новых идей	На согласование новых идей требуются дополнительные усилия и время, которые могли быть направлены на инновационные проекты. Так как существует вероятность не получить согласования на некоторых этапах, мотивация к творческой деятельности снижается.
…	…

Задание 2

Рассмотрите и разъясните механизмы и примеры влияния конкретных факторов, ***поддерживающих новаторство*,** на формирование условий для творчества сотрудников. Ответ представьте в форме таблицы.

Таблица – Влияние факторов на проявление творческого потенциала персонала

Факторы	Примеры / механизмы воздействия факторов
Факторы, поддерживающие новаторство	
…	…
…	…

Задание 3

Рассмотрите и разъясните механизмы и примеры влияния конкретных факторов, ***усиливающих новаторство*,** на формирование условий для творчества сотрудников. Ответ представьте в форме таблицы.

Таблица – Влияние факторов на проявление творческого потенциала персонала

Факторы	Примеры / механизмы воздействия факторов
Факторы, усиливающие новаторство	
…	…
…	…

Задание 4

Объясните содержание роли интрапренера на примере ситуации освоения компанией новой технологии для производства продукции.

Тема 1.3 Инновационный потенциал персонала организации

1 Устный опрос на лекционном или практическом занятии

Перечень вопросов для устного опроса:

1 В чем проявляется инновационная готовность к работе?

2 Какие характеристики персонала относятся к мотивационным качествам, инновационному отношению к труду, общечеловеческим и личностным качествам?

3 Охарактеризуйте различные типы трудовых коллективов по их инновационной активности.

4 В чем состоит методика оценки инновационного потенциала персонала предприятия?

5 Охарактеризуйте уровни развития инновационного потенциала персонала.

2 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретические и методические материалы для самостоятельного изучения представлены в методических указаниях к практическим занятиям

Примерные задания к выполнению практических работ.

Задание 1

Объясните взаимосвязь между организационной культурой и инновационным потенциалом персонала организации.

Задание 2

Проанализируйте представленную ситуацию в организации. Какие действия руководителя оправданы? Справедливы ли требования к подчиненным? (см. ситуацию ниже)

Задание 3

Проанализируйте представленную ситуацию в организации. Оправданно ли недовольство работников? Как воспринимают миссию организации работники? В чем заключается ее сущность? (см. ситуацию ниже)

Задание 4

Проанализируйте представленную ситуацию в организации. Уточните перечень возможных причин проблемной ситуации в организации. Сгруппируйте причины по их содержанию. Выделите причины, касающиеся профессионально-технической и управленческой направленности. (см. ситуацию ниже)

Задание 5

Проанализируйте представленную ситуацию в организации. Сформулируйте мероприятия по улучшению ситуации в организации. Как можно классифицировать тип коллектива по его способности к инновационной деятельности? (см. ситуацию ниже)

СИТУАЦИЯ

Межрегиональный коммерческий банк «С-Банк» основан в 1992 г. «С-Банк» входит в первую сотню крупнейших банков России, имеет Генеральную лицензию Банка России. Имеет сеть филиалов. Клиентам банка предоставлена возможность производить расчеты со своими партнерами, находящимися в Москве и других городах, в течение одного дня.

Рассматриваемый филиал – банк «Связист» – имеет два офиса. Один работает с юридическими, другой – с физическими лицами. Всего в данном филиале работает около 50 человек.

Для физических лиц оказываются следующие услуги: кредитование физических лиц, валютно-обменные операции, обслуживание пластиковых карт. Банк также предоставляет возможность жителям города размещать денежные средства в следующих вкладах: пенсионные вклады (безналичный, накопительный, срочный), пенсионный депозит, банковский депозит, «Капитал», детский накопительный, «Стимул», долгосрочный, «Молодая семья», «Ветеран», краткосрочный.

В целом деятельность банка в конкурентном смысле довольно успешна. Оставляет желать лучшего психологический климат в коллективе. В частности, отношения между главным руководителем и подчиненными. Руководитель данного банка, по мнению работников, трудоголик. Женщина – удачливый предприниматель, менеджер, серьезно относящийся к своей работе, требует такого же отношения к делу от своих сотрудников. Одно из требований – проявление творческой инициативы.

Специфика банковской работы ставит еще одно важное требование: необходимость обработки больших массивов информации и, как правило, в сжатые сроки. Все это определило ненормированный график работы сотрудников, что в результате вызывает их недовольство. Нормальную деятельность данной банковской системы затрудняет, вероятно, профессионально-техническая и управленческая отсталость организации. Руководитель и владелец – в одном лице, даже имея финансово-экономическое образование, оказался недостаточно опытным для организации слаженно действующей системы. Это мнение подчиненных. При опросе работников, – какие меры помогли бы решить сложившуюся ситуацию, – выяснилось следующее. Они считают необходимым: «омолодить» коллектив, чтобы повысить его творческий потенциал и активность; обеспечить обучение или стажировки за рубежом; ввести в состав коллектива человека, обученного распознавать на ранней стадии кризисные ситуации. Тем самым, работники признают свою неспособность в прежнем составе справляться с такими проблемами.

Тема 1.4 Инновации в управлении персоналом

1 Устный опрос на лекционном или практическом занятии

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Охарактеризуйте теоретические основы инновационного процесса с точки зрения Й. Шумпетера.

2 В чем заключается сущность инновационной деятельности? Какова структура инновационной деятельности?

3 Каковы особенности управления персоналом в инновационной организации?

4 В чем состоит отличие традиционной и инновационной деятельности в организации?

5 Сформулируйте основные черты управления персоналом в традиционных и инновационных организациях.

6 Охарактеризуйте направленность функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации.

7 В чем состоит проблема адаптации персонала при внедрении инноваций?

2 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретические и методические материалы для самостоятельного изучения представлены в методических указаниях к практическим занятиям

Примерные задания к выполнению практических работ.

Задание 1

Сформулируйте основные преимущества и недостатки *удаленной* работы с точки зрения организации и с точки зрения сотрудника. Каковы ограничения и возможная область применения рассматриваемого кадрового нововведения?

Задание 2

Сформулируйте основные преимущества и недостатки *внештатной работы* (фриланс, работа по договору ГПХ) с точки зрения организации и с точки зрения сотрудника. Каковы ограничения и возможная область применения рассматриваемого кадрового нововведения?

Задание 3

Сформулируйте основные преимущества и недостатки *свободного графика* работы с точки зрения организации и с точки зрения сотрудника. Каковы ограничения и возможная область применения рассматриваемого кадрового нововведения?

3 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы (по темам 1.1-1.4)

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО СибГИУ.

Перечень примерных вопросов для тестирования по теме 1.1:

1. Новшество – это…

а) открытие, установление неизвестных ранее закономерностей, свойств или явлений

б) изобретение нового поколения или модели техники, нового способа его производства

в) рационализаторское предложение

г) новый способ его применения являющейся результатом творческой деятельности (продукт труда, содержащий новое решение), и то, что является новым для потребителя

д) какие-либо изменения в организационной, коммерческой, управленческой деятельности

2. Постепенное или разовое нарастание одного и того же качества или количества – это…

а) инновация

б) не инновация

3. С чем Вы согласны?

а) Новшество – предмет нововведения

б) Нововведение – предмет новшества

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

а) инновация

б) новшество

в) инновационный процесс

г) рационализаторское предложение

5. Нововведение представляет собой…

а) конкретный результат разработки новой научной идеи, имеющий форму образца новой техники, конструкционного материала для производства какой-либо продукции, отличающийся от применявшихся ранее качественными характеристиками, позволяющими повысить эффективность производства

б) процесс внедрения, распространения и использования новшеств с целью непосредственного удовлетворения общественных потребностей в продуктах, услугах, процессах более высокого качественного уровня

в) коммерческое использование результатов творческой деятельности, нацеленной на разработку, создание и распространение новых конкурентоспособных видов продукции, технологий, форм и методов управления, основу которых составляют объекты интеллектуальной собственности

6. Что первично?

а) Новация

б) Инновация

7. Процесс распространения уже однажды освоенной, реализованной инновации, т.е. ее применение в новых местах и условиях – это… инновации.

Перечень примерных вопросов для тестирования по теме 1:2

1. «Деловой ангел» – это…

а) ключевая фигура инновационного управления. это, как правило, энергичный руководитель, который поддерживает и продвигает новые идеи;

б) лицо, выступающее в качестве инвестора рисковых проектов;

в) специалист и руководитель, ориентированный на внутренние инновационные проблемы;

г) его характерным чертам относятся способность вырабатывать в короткие сроки большое число оригинальных предложений;

д) составная часть социально-экономической политики, направленная на развитие и стимулирование инновационной деятельности.

2. Энергичный руководитель в организации, поддерживающий и продвигающий новые идеи, ориентированный на внешние задачи, называется…

3. Какие из перечисленных категорий персонала входят в группу «способствующие развитию новаторской деятельности»?

а) энтузиасты

б) администраторы

в) лидеры

г) деловые ангелы

4. Какие из перечисленных категорий персонала входят в группу «архетипы руководителей в инновационном процессе»?

а) энтузиасты

б) лидеры

в) деловые ангелы

г) информационные привратники

5. К факторам, блокирующим новаторскую деятельность, относятся:

а) недоверие менеджеров к выдвигаемым снизу новым идеям

б) необходимость множества согласований по новым идеям

в) проведение регулярных совещаний рабочих групп

г) поощрение совмещения профессий, ротация персонала

6. Сотрудник, обладающий способностью вырабатывать в короткие сроки большое число оригинальных предложений, изменять область деятельности и предмет исследования, стремлением к решению сложных проблем, независимость в суждениях, обозначается термином ….

Перечень примерных вопросов для тестирования по теме 1:3

1. Такие характеристики работника как ориентация на высокие стандарты качества труда, творческое отношение к работе, восприимчивость к нововведениям относятся к группе качеств…

а) инновационной готовности к работе

б) мотивационным качествам

в) инновационному отношению к труду

г) общечеловеческим и личностным качествам

2. Такие характеристики работника как интеллектуальное развитие, способность к приращению общих и профессиональных знаний, профессиональная компетентность относятся к группе качеств …

а) инновационной готовности к работе

б) мотивационным качествам

в) инновационному отношению к труду

г) общечеловеческим и личностным качествам

3. К типам трудовых коллективов по особенностям их инновационной активности относятся:

а) «Стая»

б) «Автобус»

в) «Семья»

г) «Теремок»

д) «Компания»

4. Категория работников, которые часто оказываются лидерами мнений, оказывая влияние на других, – это…

а) новаторы

б) ранние реализаторы

в) позднее большинство

г) предварительное большинство

д) колеблющиеся

5. В методике оценки инновационного потенциала персонала предприятия по В. П. Горшенину показатель уровня креативности работников учитывается при определении…

а) индекса инновационной интенсивности (ИИИ)

б) индекса интеллектуального развития персонала (ИИРП)

в) индекса профессионального развития персонала (ИПРП)

г) индекса образовательного уровня персонала (ИОУП)

д) информационно-коммуникационного индекса (ИКИ)

6. Тип трудового коллектива , который рассматривается как временное сообщество людей, заинтересованных лишь в достижении конечной цели движения, которая от них по существу не зависит. В коллективах такого типа достаточно успешно могут быть реализованы инновационные проекты.

Перечень примерных вопросов для тестирования по теме 1:4

1. Целями инновационно-кадрового менеджмента являются…

а) обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления ее кадровой системы в соответствии с текущими и перспективными интересами и целями организации, современными закономерностями развития персонала, требованиями и стандартами государства, рынка и профсоюзов к уровню развития человеческих ресурсов

б) организация эффективной деятельности по удовлетворению потребностей клиентов

в) создание системы эффективного управления персоналом, сопровождение проводимых в компании изменений.

2. Инновационный менеджмент – это…

а) совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами, инновационной деятельностью, занятыми этой деятельностью организационными структурами и их персоналом

б) менеджмент, направленный на развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации

в) научная концепция и основанная на ней комплексная система организации, управления и анализа нововведений, связанных с поиском и отбором кадров, ориентированная в конечном счете на обновление и эффективное функционирование кадрового потенциала организации

3. Определите, какие из перечисленных функций являются функциями по реализации кадровых нововведений как объекта управления?

а) Организация кадровых нововведений и контроль их реализации

б) Аттестация и оценка труда кадров инновационных структур и инновационных качеств персонала

в) Поиск и отбор новаторских кадров

4. Какие проблемы оказываются в центре внимания инновационных менеджеров?

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

б) оптимизация структуры активов фирмы

г) вопросы управления персоналом изобретателей и исследователей

5. Основные положения теории инноваций были предложены…

а) в работах С.П. Аукуционека

б) экономистом Й. Шумпетером

в) западноевропейским исследователем Г. Меншом

г) западноевропейским исследователем К. Фрименом

6. Специалист, работающий в организации как внештатный сотрудник, называется…

Тема 1.5 Управление персоналом в инновационной деятельности организации

1 Устный опрос на лекционном или практическом занятии

Перечень вопросов для устного опроса:

1. Охарактеризуйте роль субъектов управления персоналом в инновационной деятельности организации.
2. Каковы основные результаты управленческих инноваций?
3. Каковы особенности кадрового нововведения?
4. Что такое «кадровая инновация»?
5. Каким образом классифицируются нововведения в управлении персоналом?

2 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретические и методические материалы для самостоятельного изучения представлены в методических указаниях к практическим занятиям

Примерные задания к выполнению практических работ.

Задание 1

Изучив ситуацию ниже, ответьте на вопрос: «Какие действия менеджера по увеличению творческой отдачи в работе подчиненных вы считаете главными и почему?»

Задание 2

Изучив ситуацию ниже, ответьте на вопрос: «Какие еще меры, по вашему мнению, может предпринимать менеджер, чтобы добиться роста производительности и повышения активности труда подчиненных?»

СИТУАЦИЯ

Важная задача менеджера – максимально задействовать творческий потенциал коллектива. Для этого менеджер может осуществлять следующее действия.

1. Предлагать сотрудникам работу, способствующую их общению.
2. Проводить с коллективом совещания – советоваться с ним по делам фирмы.
3. Сохранять неформальные группы в коллективе, не мешающие функционированию фирмы.
4. Создавать условия для социальной активности работника.
5. Предлагать сотрудникам более содержательную творческую работу.
6. Обеспечивать им обратную связь в соответствии с достигнутыми результатами.
7. Оценивать и поощрять все положительные достижения каждого сотрудника.
8. Привлекать подчиненных к формулировке целей фирмы и выработке решений.
9. Делегировать подчиненным часть своих прав и полномочий.
10. Обеспечивать продвижение инициативных подчиненных по служебной лестнице.
11. Организовывать постоянную подготовку и переподготовку сотрудников для повышения их компетентности.
12. Открывать для подчиненных возможности развития их потенциала.
13. Представлять сотрудникам сложную и ответственную работу, которая потребовала бы от них полной самоотдачи.
14. Постоянно развивать у подчиненных творческое начало в работе.

Для того чтобы более полно использовать творческий потенциал коллектива, необходимы:

– безоговорочная поддержка руководством инновационных идей. Ценностные установки руководителей во многом способствуют созданию в организации инновационного климата, особой атмосферы, благоприятствующей свободному, творческому поиску и реализации нововведений;

– всемерное содействие экспериментаторству на всех уровнях и во всех подразделениях организации. Энтузиастам предоставляются все возможности реализовать их новаторские идеи (в продуктах, процессах,

организационных методах). В этом менеджеры видят эффективный метод борьбы с бюрократизацией и косностью мышления, убивающими нетривиальные идеи;

– высокое качество постоянное совершенствование коммуникаций. Когда проблема «штурмуется» с разных сторон, образуются новые информационные комбинации и связи на каждом уровне управления, возникает большая вариантность решений. Поэтому инновационные структуры усиливает циркуляцию информации между подразделениями и отдельными сотрудниками. Во время «мозговой атаки» соблюдается непременное условие: никто не имеет права подвергать критике высказанные точки зрения. Свобода мнений и выдвижение идей должна быть гарантирована системой, поощряющей многообразие и несхожесть идей;

– применение стиля, называемого участием в управлении. Работники должны быть вовлечены во все фазы внедрения инновации и принятия решения. Такое участие предупреждает сопротивление персонала технологическим и организационным нововведениям, способствует улучшению показателей производственной деятельности;

– использование комплексных мотивационных систем, включающих различные формы и методы материального поощрения творческой и инновационной деятельности, и, кроме того, множество мер социально-психологического воздействия на работников. Данная практика основана на том, что наибольшую творческую активность люди проявляют в случае, если руководство фирмы поддерживает в них чувство социальной значимости защищенности, ответственности и возможности профессионального и должностного роста.

Тема 1.6. Инновационный проект как организационная форма нововведений в управлении персоналом

1 Устный опрос на лекционном или практическом занятии

Перечень вопросов для устного опроса:

1. Назовите этапы процесса управления нововведениями в кадровой работе.
2. Сформулируйте понятие инновационного проекта. Что включает содержание инновационного проекта?
3. Охарактеризуйте этап разработки нововведения.
4. В чем состоит этап определения восприимчивости персонала к нововведениям?
5. Охарактеризуйте этап внедрение нововведения.

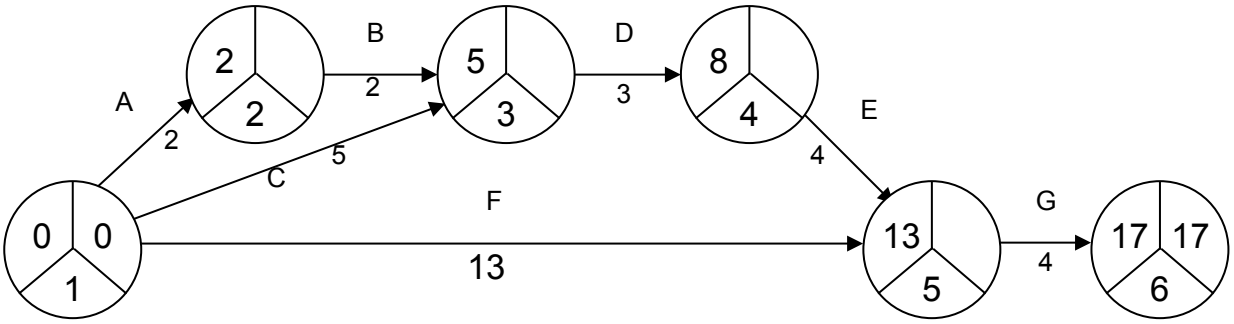
2 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретические и методические материалы для самостоятельного изучения представлены в методических указаниях к практическим занятиям

Примерные задания к выполнению практических работ.

Задание 1

Дан следующий сетевой график. Определите критический путь.



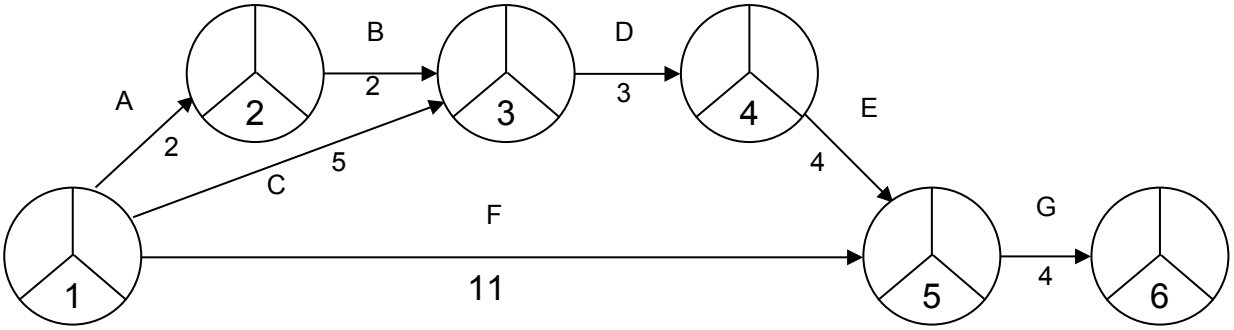
Задание 2

Найдите продолжительность проекта, состоящего из работ А, Б, В, Г, Д, Е, Ж если работы Б, Г, Д критические и имеются следующие данные о продолжительности работ в днях:

Работа	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж
Продолжительность	5	7	8	6	4	9	3

Задание 3

Вычислите раннее и позднее время наступления событий. Найдите критический путь



Что произойдет, если продолжительность выполнения операции В будет увеличена с двух дней до четырех?

Тема 1.7 Проектные группы как эффективный инструмент реализации инноваций

1 Устный опрос на лекционном или практическом занятии

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Сформулируйте понятие проектной группы.

2 Назовите отличительные характеристики проектной группы.

3 Каковы условия функционирования проектных групп?

4 Как связана оптимальная численность проектной группы с этапами ее жизненного цикла?

5 Опишите формирование состава проектной группы.

6 Назовите и охарактеризуйте роли участников коллектива в создании новых знаний.

7 Сформулируйте особенности управления работой проектных групп.

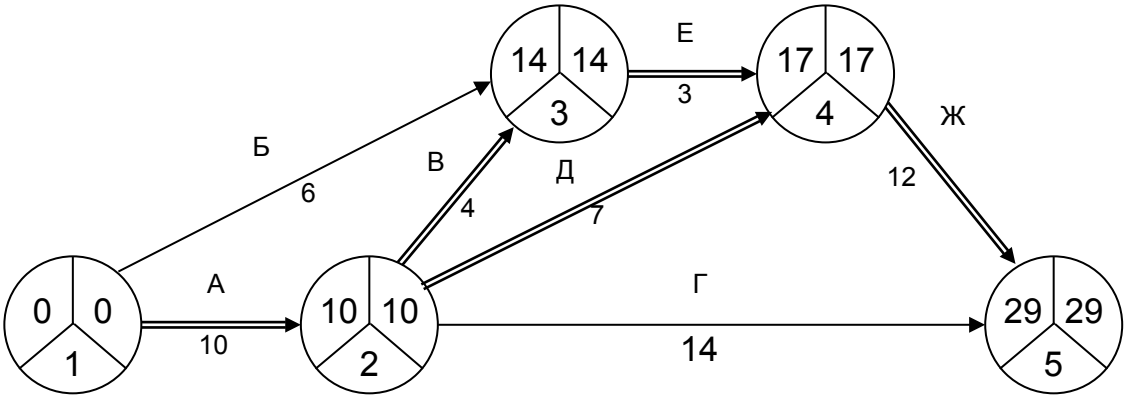
2 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретические и методические материалы для самостоятельного изучения представлены в методических указаниях к практическим занятиям

Примерные задания к выполнению практических работ.

Задание 1

Дан следующий сетевой график, длительность работ проекта указана в неделях.



Для различных действий проекта стоимость сокращения на одну неделю приведены в следующей таблице.

Действия	Стоимость сокращения, тыс. руб.
А	250
Б	100
В	150
Г	250
Д	150
Е	300
Ж	200

Каким образом следует поступить, чтобы сократить продолжительность проекта на одну неделю?

Тема 1.8 Сопротивление инновациям

1 Устный опрос на лекционном или практическом занятии

Перечень вопросов для устного опроса:

1 Сформулируйте причины сопротивления инновациям.

2 Охарактеризуйте виды сопротивления инновациям.

3 Какие методы можно применить для выявления сопротивления?

4 Назовите методы преодоления сопротивления инновациям.

5 Каковы условия снижения негативных аспектов принудительного нововведения?

2 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретические и методические материалы для самостоятельного изучения представлены в методических указаниях к практическим занятиям

Примерные задания к выполнению практических работ.

Задание 1

Дайте характеристику ситуаций, в которых следует использовать такие методы преодоления сопротивления инновационным изменениям как:

а) информирование и общение

б) манипуляция и кооптация

Задание 2

Дайте характеристику ситуаций, в которых следует использовать такие методы преодоления сопротивления инновационным изменениям как:

а) участие и вовлеченность

б) переговоры и соглашения

Задание 3

Имеются следующие виды сдерживающих организационные изменения сил и причины их возникновения. Спрогнозируйте возможные последствия сопротивления персонала нововведениям и запишите их в третий столбец таблицы.

Сдерживающие силы	Причины возникновения	Последствия сопротивления
Эгоистический интерес	Ожидания потерь в результате изменений	
Различное восприятие нововведений	Неадекватное восприятие планов, отсутствие достоверной информации	
Сомнения в технологии проведения изменений	Недоверие компетентности инициаторов изменений	

Задание 4

Имеются следующие виды сдерживающих организационные изменения сил и причины их возникновения. Спрогнозируйте возможные последствия сопротивления персонала нововведениям и запишите их в третий столбец таблицы.

Сдерживающие силы	Причины возникновения	Последствия сопротивления
Неправильное понимание последствий изменений	Низкая степень доверия менеджерам, излагающим план изменений, отсутствие достоверной информации	
Нарушение привычек, традиций и ценностей	Отсутствие информации о выгодах нововведений, которые нарушают сложившееся положение дел	
Наличие прошлых обид	Отсутствие действий для устранения прошлых недоразумений	

3 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы (по темам 1.5-1.8)

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО СибГИУ.

Перечень примерных вопросов для тестирования по теме 1.5:

1. Кадровые нововведения модифицирующего характера направлены на…

а) постепенное и частичное обновление кадровых систем

б) коренное и масштабное обновление кадров

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

2. Можно ли назвать нововведением учреждение новой должности?

а) Да

б) Нет

в) С некоторой долей условности

3. Является ли назначение нового руководителя инновацией?

а) Да

б) Нет

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

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

а) Премии за текущие результаты разработки и реализации кадровых нововведений

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

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

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

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

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

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

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

6. Кадровое нововведение – это…

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

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

7. Метод поиска новых идей на основе ассоциаций с другими объектами, выбранными случайно, – это метод …

8. Техника, направленная на коллективную генерацию максимального количества идей, – это…

Перечень примерных вопросов для тестирования по теме 1.6

1. Разработка мероприятий по обеспечению успешного внедрения инноваций относится к этапу…

а) разработки нововведения

б) определения восприимчивости персонала к нововведениям

в) внедрения нововведения

2. Выбор инновационного проекта кадровой работы, подлежащего внедрению, относится к этапу…

а) разработки нововведения

б) определения восприимчивости персонала к нововведениям

в) внедрения нововведения

3. Содержание инновационного проекта включает:

а) формулирование цели и задач проекта;

б) разработку комплекса проектных мероприятий по реализации поставленных целей;

в) организацию разработки должностных инструкций;

г) жесткую специализацию выполнения работ проекта

д) определение основных показателей эффективности проекта.

4. Процесс интеграции новшества с существующими системами, технологиями, методами – это…

а) внедрение

б) анализ итогов

в) оценка результатов внедрения

5. Инновационный проект начинается с…

а) выявления реальной проблемы организации

б) формулировки задач

в) разработки мероприятий

6. Количественный показатель подвижности или запасного времени по каждому действию в сетевом графике – это… времени.

Перечень примерных вопросов для тестирования по теме 1.7

1. Сведение к минимуму или полное упразднение иерархических отношений между участниками работы над проектом, поощрение инновационной активности участников работы, необходимость высокой оперативности принятия решений – это черты…

а) проектного управления

б) линейно-функционального управления

в) механистического управления

2. Проектное управление ориентировано на решение…

а) задач, которые постоянно повторяются и имеют отработанную технологию решения.

б) задач, связанных с разработкой и внедрением нововведений.

3. К условиям функционирования проектных групп относятся:

а) организационная культура, поощряющая совместную работу;

б) эффективные внутригрупповые коммуникации;

в) совместный анализ хода работы над проектом;

г) иерархия исполнителей;

д) материальное стимулирование

е) обезличенность управления

4. Определите роль сотрудников, которые отвечают за накопление и создание как неформализованного, так и формализованного знания, их задачей является применение знаний.

а) «Идеологи знания»

б) «Операторы знания»

в) «Организаторы знания»

г) «Практики знания»

д) «Специалисты знания»

5. Определите роль сотрудников, которые управляют организационным процессом создания знания, задают направление интеллектуальных поисков проектного коллектива.

а) «Идеологи знания»

б) «Операторы знания»

в) «Организаторы знания»

г) «Практики знания»

д) «Специалисты знания»

6. Чтобы сократить общую продолжительность проекта, необходимо сократить продолжительность одной или более… работ.

Перечень примерных вопросов для тестирования по теме 1.8

1. В чем проявляется узкособственнический интерес как причина сопротивления нововведениям?

а) Ожидание потерь чего-либо ценного в результате нововведения.

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

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

2. Укажите виды сопротивления инновациям.

а) Активное

б) Пассивное

в) Реактивное

г) Проактивное

3. К причинам сопротивления изменениям относятся…

а) непонимание

б) влияние со стороны коллег

в) отсутствие лидеров

г) механизация труда

д) влияние профсоюзов

4. Повседневная помощь и поддержка со стороны руководства относится к…

а) созданию необходимых организационных условий осуществления изменений

б) стимулированию заинтересованности в преобразованиях, обеспечению условий поддержки перемен основными центрами силы и широкими массами

в) активным действиям по преобразованиям

5. Создание новой системы мотивации активистов и участников преобразований, обеспечивающей справедливое вознаграждение успехов, относится к…

а) созданию необходимых организационных условий осуществления изменений

б) стимулированию заинтересованности в преобразованиях, обеспечению условий поддержки перемен основными центрами силы и широкими массами

в) активным действиям по преобразованиям

6. Сопротивление изменениям, связанное с наличием эгоистического интереса, возникает по причине ожидания … в результате изменений.

Вопросы к зачету для промежуточной аттестации

1 Система функций инновационного менеджмента.

2 Деятельность предприятий инновационной сферы.

3 Особенности инвестирования в условиях инноваций

4 Управление творчеством персонала в условиях инновационной экономики

5 Типы работников-новаторов

6 Организационно-экономические условия проявления творческого потенциала персонала.

7 Инновационный портрет трудового коллектива.

8 Инновационный потенциал персонала

9 Особенности управления персоналом в инновационной организации

10 Сравнительная характеристика традиционной и инновационной организаций.

11 Основные черты управления персоналом в традиционных и инновационных организациях.

12 Проблема адаптации персонала к изменениям в условиях инноваций
13 Кадровое нововведение и его особенности.
14 Классификация нововведений в управлении персоналом
15 Этапы процесса управления нововведениями в кадровой работе
16 Инновационный проект и его содержание.
17 Проектные группы в инновационном менеджменте.
18 Особенности управления работой проектных групп.
19 Причины сопротивления инновациям.
20 Методы преодоления сопротивления инновациям.