

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
Институт экономики и управления
Кафедра маркетинга и управления персоналом



Г.И. Грекова
2017 г.

**ИННОВАЦИОННЫЙ
КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

Учебный модуль по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Профили: «Инновационные технологии управления персоналом
организации», «Управление персоналом государственной и муниципальной
службы»

Рабочая программа

СОГЛАСОВАНО

Начальник учебного отдела
А.Н. Макаревич
подпись И.О.Фамилия
02 06 2017 г.
число месяц

Разработал доцент КМУП
(должность)
Н.А. Шорохова
подпись И.О.Фамилия
11 мая 2017 г.
число месяц
Принято на заседании кафедры
Протокол № 10 от 11.05 2017 г.
Заведующий кафедрой
М.М. Омаров
подпись И.О.Фамилия
11 мая 2017 г.
число месяц

1 Цели и задачи учебного модуля

Рабочая программа модуля «Инновационный кадровый менеджмент» составлена в соответствии с требованиями, предъявляемыми федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки магистратуры 38.04.03 Управление персоналом.

Актуальность изучения модуля определяется необходимостью подготовки специалистов, способных на базе полученных знаний развить практические навыки управления процессами разработки и реализации инноваций в управлении персоналом – основного фактора развития экономики современного общества.

Цели изучения модуля:

формирование у магистрантов необходимых теоретических знаний и практических навыков в области управления инновационной деятельностью в кадровой работе предприятий; применения инноваций для оптимизации расходов на персонал (в том числе и при использовании непостоянной рабочей силы) и повышения производительности труда каждого конкретного работника.

Для достижения указанных целей ставятся следующие задачи:

- формирование у студентов знаний в области принятия решений по организации разработки и внедрения инноваций в управлении персоналом во взаимосвязи с инновационным развитием организации;
- формирование понимания вопросов сохранения и развития новаторских кадров, способных стать инициаторами и проводниками позитивных изменений в деятельности организаций, методов работы с данной категорией персонала;
- подготовка к практической деятельности по разработке инновационных проектов в управлении персоналом и принятию решений, направленных на стимулирование роста инновационной активности персонала.

2 Место учебного модуля в структуре ОП направления подготовки

Учебный модуль входит в базовую часть блока Б1. Дисциплины (модули), (БП.Б.5) и базируется на знаниях и умениях, полученных магистрантами при изучении модулей: «Теория организации и организационного проектирования», «Технологии управления персоналом», «Учет затрат в области управления персоналом, калькулирование и бюджетирование». Изучение программного материала данной дисциплины должно способствовать освоению модуля «Управление кадровой безопасностью» и при подготовке ВКР.

3. Требования к результатам освоения модуля

В соответствии с компетентностной моделью выпускника, направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» профили «Инновационные технологии управления персоналом организации», «Управление персоналом государственной и муниципальной службы» в результате изучения модуля

«Инновационный кадровый менеджмент» студент должен обладать следующими общепрофессиональными и профессиональными компетенциями:

- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);

- способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5);

- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);

- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12).

- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);

В результате освоения учебного модуля студент должен знать, уметь и владеть:

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Знать	Уметь	Владеть
ОК-3	базовый	сущность и признаки нестандартной ситуации; принципы социальной и этической ответственности при принятии решения	проектировать развитие личностных способности, выявления творческого потенциала в различных видах профессиональной деятельности и социальных общностях	приемами выявления творческого потенциала и саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности
ОПК-4,	базовый	основные задачи, мероприятия и методики оценки повышения эффективности использования и развития персонала	всесторонне рассматривать и оценивать задачи, мероприятия и методики повышения эффективности использования и развития персонала	навыками всестороннего изучения и оценки задач, мероприятий повышения эффективности использования и развития персонала
ОПК-5	базовый	основные задачи и методики создания команды профессионалов	использовать методики создания команды профессионалов и эффективно работать в командах	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах
ОПК-11	базовый	актуальные научные проблемы управления персоналом	выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом	навыками выявления актуальных научных проблем управления персоналом
ОПК-12	базовый	основные методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом	применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом	навыками применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом

ПК-2	базовый	понятия кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом	использовать методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом	методиками оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом
------	---------	--	---	--

4 Структура и содержание учебного модуля

4.1 Трудоемкость учебного модуля

Таблица 2 распределение учебных часов для направления 38.04.03 – «Управление персоналом» (очная форма)

Учебная работа (УР)	Всего в 3 семестре	Коды формируемых компетенций
Трудоемкость модуля в зачетных единицах (ЗЕТ)	6	ОК-3 ОПК-4 ОПК-5 ОПК-11 ОПК-12 ПК-2
Распределение трудоемкости по видам УР в академических часах (АЧ)::		
- лекции	9	
- практические занятия	36	
- внеаудиторная СРС,	171	
Аттестация:		
- экзамен	36	

Таблица 3 распределение учебных часов для направления 38.04.03 – «Управление персоналом» (заочная форма)

Учебная работа (УР)	Всего в 3 семестре	Коды формируемых компетенций
Трудоемкость модуля в зачетных единицах (ЗЕТ)	6	ОК-3 ОПК-4 ОПК-5 ОПК-11 ОПК-12 ПК-2
Распределение трудоемкости по видам УР в академических часах (АЧ)::		
- лекции	6	
- практические занятия	14	
- внеаудиторная СРС,	196	
Аттестация:		
- экзамен	36	

4.2 Содержание и структура учебного модуля

Раздел 1. «Современная инновационная деятельность фирм»

Тема 1.1 Инновации, инновационные процессы в рыночной экономике

Сущность и содержание инноваций. Свойства инноваций. Классификация инноваций. Отличие инновационного процесса от инновации. Структура инновационного процесса. Современные условия экономической деятельности и их влияние на инновационный процесс. Характеристика постиндустриального общества. Государственная инновационная политика, ее основные направления. Национальная инновационная система. Проблемы инновационного развития

экономики, организаций, систем управления во взаимосвязи с проблемами управления персоналом. Понятие, сущность, содержание и особенности инноваций в управлении персоналом

Тема 1.2 Становление теории и современные концепции инновационного менеджмента

Теория длинных волн Н. Кондратьева. Деловые циклы Й. Шумпетера. Современная концепция технологических укладов. Циклический характер инновационного процесса. Диффузия инновации и факторы, влияющие на её скорость. Первичное (пионерное) освоение нововведений. Распространение нововведений. Эффективное использование и устаревание нововведения. Научно-производственный цикл. Экономическое, экологическое и социальное устаревание нововведений. Инновационный менеджмент как специфическая форма управленческой деятельности на микроэкономическом уровне.

Тема 1.3 Предприятие как субъект инновационной деятельности

Понятие инновационности организации. Понятие научной организации. Классификация научных организаций по секторам науки и типам организаций, объединенных по организационным признакам, характеру и специализации выполняемых работ. Секторы науки: государственный, предпринимательский, высшее образование, частный неприбыльный (некоммерческий). Роль малых фирм в инновационной сфере. Венчурный бизнес. Типы инновационного поведения фирм в зависимости от их целей: виоленты, коммутанты, пациенты, эксплеренты.

Раздел 2 «Инновации в управлении персоналом»

Тема 2.1 Управление новаторской деятельностью персонала в организации. Персонал организации как источник инноваций. Основные элементы системы управления персоналом инновационной организации. Источники персонала. Наем работников. Развитие персонала. Стабильность персонала и текучесть кадров. Методы оценивания персонала. Подходы к мотивированию персонала в инновационных организациях. Стимулирование инновационной деятельности персонала. Инновационный потенциал работника; новатор; кадровая элита.

Тема 2.2 Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности

Понятие, сущность, содержание и особенности инноваций в управлении персоналом. Классификация нововведений в кадровой работе, кадровая реформа. Развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом и его развития; новаторская деятельность. Прогнозирование, стратегия, диффузия нововведений в кадровой работе. Цели, функции подразделений служб управления персоналом по разработке и внедрению нововведений в кадровой работе.

Тема 2.3 Управленческие технологии внедрения инноваций

Реакция различных категорий работников на нововведения и возможные психологические барьеры. Преодоление сил сопротивления в процессе инновационной деятельности. Инновационная восприимчивость персонала

организации. Факторы, способствующие или препятствующие инновационной деятельности организации и персонала. Варианты политики внедрения инноваций в коллективе.

Темы семинарских занятий

1. Роль инноваций в рыночной экономике. Инновационные процессы.
2. Национальные инновационные системы.
3. Управление интеллектуальной собственностью в процессе управления инновациями в кадровой работе.
4. Культура инновационной организации.

Темы для самостоятельного изучения

1. Характеристика постиндустриального общества и основные особенности экономики знаний.
2. Особенности развития компаний в постиндустриальном обществе.
3. Современные тенденции развития наукоемких экономик.
4. Особенности современного состояния России и роль инновационной деятельности на пути преодоления социально-экономического кризиса.
5. Усиление национальной специфики развития инновационной сферы в контексте глобализации. Характеристики аккумулированных патентных фондов и инновационные стили.
6. Роль национальных стратегических приоритетов в инновационной сфере.
7. Понятие техноглобализма и технопротекционизма.
8. Особенности развития НИС в России.
9. Концепция Й. Шумпетера об экономическом развитии и конкуренции на основе инноваций.
10. П. Друкер об инновациях и предпринимательстве.
11. Этапы развития инновационного менеджмента.
12. Принципы построения инновативных структур управления.
13. Интеллектуальная собственность. Объекты интеллектуальной собственности.
14. Содержание понятий: изобретение, полезная модель, промышленный образец, «ноу-хау» и условия предоставления им правовой охраны.
15. Субъекты владения интеллектуальной собственностью.
16. Порядок и условия регистрации интеллектуальной собственности, выдачи патентов, охраны авторских прав.
17. Условия и формы использования объектов интеллектуальной собственности.
18. Понятие корпоративной культуры инновационной организации.
19. Измерения культуры, влияющие на поведение внутри организации. Сопротивление инновациям или поддержка их. Распространение примеров положительного опыта инновационной деятельности.
20. Обучающие программы. Культура непрерывного обучения и изменений.

21. Управление изменениями организационной культуры.

Календарный план, наименование разделов учебного модуля с указанием трудоемкости по видам учебной работы представлены в технологической карте учебного модуля (приложение Б).

4.3 Лабораторный практикум – не предусмотрен базовым учебным планом.

4.4 Курсовая работа – предусмотрена базовым учебным планом.

Методические рекомендации по выполнению курсовой работы представлены в Приложении А.

4.5 Организация изучения учебного модуля

Методические рекомендации по организации изучения учебного модуля с учетом использования в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий даются в Приложении А.

5 Контроль и оценка качества освоения учебного модуля

Контроль качества освоения магистрантами учебного модуля и его составляющих осуществляется непрерывно в течение всего периода обучения с использованием балльно-рейтинговой системы (БРС), являющейся обязательной к использованию всеми структурными подразделениями университета.

Для оценки качества освоения модуля используются формы контроля: текущий – регулярно в течение всего семестра; семестровый – по окончании изучения учебного модуля в виде экзамена.

Оценка качества освоения модуля осуществляется с использованием фонда оценочных средств, разработанного для данного модуля, по всем формам контроля в соответствии с положением об организации учебного процесса по образовательным программам высшего образования, принятым в вузе.

По положительным результатам семестровой аттестации студенту засчитывается трудоемкость учебного модуля в зачетных единицах и выставляются баллы рейтинга и оценка по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно». Перевод баллов рейтинга в традиционную систему оценок осуществляется по шкале:

- отлично – (90-100)% от 50хТ или 45-50 баллов для Т=1 ЗЕ;
- хорошо – (70-89)% от 50хТ или 35-44 балла для Т=1 ЗЕ;
- удовлетворительно – (50-69)% от 50хТ или 25-34 балла для Т=1 ЗЕ;
- неудовлетворительно – менее 50% от 50хТ или менее 25 б. для Т=1 ЗЕ.

К экзамену не допускается студент, не набравший минимально допустимого количества баллов при прохождении тем курса (225 баллов из 450 возможных).

Критерии оценивания качества освоения магистрантами и оценка по шкале для учебного модуля «Инновационный кадровый менеджмент»:

- оценка «отлично» – 270-300 баллов.
- оценка «хорошо» – 210-269 баллов.
- оценка «удовлетворительно» – 150-209 баллов.
- оценка «неудовлетворительно» – менее 150 баллов.

Критерий	В рамках формируемых компетенций студент демонстрирует
неудовлетворительно	отсутствует знание и понимание теоретического содержания курса; несформированность большей части практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, очень низкое качество выполнения заданий (не выполнены, либо оценены числом баллов, ниже минимального); отсутствует мотивация к обучению.
удовлетворительно	знание и понимание теоретического содержания курса с незначительными пробелами; несформированность некоторых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, низкое качество выполнения заданий (не выполнены, либо оценены числом баллов, близким к минимальному); низкий уровень мотивации к обучению.
хорошо	полное знание и понимание теоретического содержания курса; недостаточность в обосновании отдельных собственных суждений, не оказывающая значительного влияния на формирование практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях; достаточное качество выполнения всех предусмотренных программой обучения заданий; средний уровень мотивации к обучению.
отлично	полное знание и понимание теоретического содержания курса, без пробелов; обоснование собственных суждений с учетом сформированных необходимых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях; высокое качество выполнения всех предусмотренных программой обучения заданий; высокий уровень мотивации к обучению.

Содержание видов контроля и их график отражены в технологической карте учебного модуля (Приложение Б).

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебного модуля представлено **Картой учебно-методического обеспечения** (Приложение В)

7 Материально-техническое обеспечение учебного модуля

Для осуществления образовательного процесса по модулю (очно) рекомендуется *использование*:

- для проведения лекций, а также практических занятий – аудитории, оборудованной мультимедийным оборудованием.

возможно использование:

- для проведения семинарских занятий – компьютерного класса с современными ПК и установленным на них лицензионным программным обеспечением. На персональных компьютерах должны быть установлены: ОС Windows 7 (Windows XP), MS Office 2007-2010 (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint).

Приложения (обязательные):

А – Методические рекомендации по организации изучения учебного модуля

Б – Технологическая карта

В - Карта учебно-методического обеспечения УМ

Г – Лист внесения изменений

Приложение А

Методические рекомендации по организации изучения учебного модуля «Инновационный кадровый менеджмент»

Целью изучения учебного модуля «Инновационный кадровый менеджмент» является формирование у магистрантов необходимых теоретических знаний и практических навыков в области управления инновационной деятельностью в кадровой работе предприятий; применения инноваций для оптимизации расходов на персонал (в том числе и при использовании непостоянной рабочей силы) и повышения производительности труда каждого конкретного работника.

Для достижения указанных целей ставятся следующие задачи:

- формирование у студентов знаний в области принятия решений по организации разработки и внедрения инноваций в управлении персоналом во взаимосвязи с инновационным развитием организации;
- формирование понимания вопросов сохранения и развития новаторских кадров, способных стать инициаторами и проводниками позитивных изменений в деятельности организаций, методов работы с данной категорией персонала;
- подготовка к практической деятельности по разработке инновационных проектов в управлении персоналом и принятию решений, направленных на стимулирование роста инновационной активности персонала.

Изучение УМ «Инновационный кадровый менеджмент» требует свободного владения приемами работы в различных Internet-приложениях (как поисковых системах, так и в специальных сайтах по вопросам бюджетного управления персоналом).

Из-за небольшого количества лекционных занятий, большая часть теоретической подготовки приходится на самостоятельное изучение. Перечень вопросов, по которым необходимо вести самостоятельную подготовку представляется преподавателем на лекциях или практических занятиях, в зависимости от их актуальности и значимости в практикумах по УМ «Инновационный кадровый менеджмент».

Выполнение практических заданий является обязательным для всех обучающихся. Магистранты, не выполнившие в полном объеме работы, предусмотренные учебным планом, не допускаются к сдаче экзамена.

Структура и содержание модуля

УМ «Инновационный кадровый менеджмент» предусматривает следующие виды учебных занятий: теоретические (лекционные), практические занятия, самостоятельную работу.

Содержание основных разделов, а так же методы и средства проведения занятий представлены ниже, в табл. 1.

Таблица 1 - Структура и содержание модуля

№	Содержание основных разделов	теоретические	практические
<i>Раздел 1 Современная инновационная деятельность фирм</i>			
1.1	Инновации, инновационные процессы в рыночной экономике	Лекция-презентация	Разноуровневые задачи и задания, доклад
1.2	Становление теории и современные концепции инновационного менеджмента	Лекция-презентация	Разноуровневые задачи и задания, тест,
1.3	Предприятие как субъект инновационной деятельности	Лекция-презентация	Разноуровневые задачи и задания, тест
<i>Раздел 2 Инновации в управлении персоналом</i>			
2.1	Управление новаторской деятельностью персонала в организации	Лекция-презентация	кейс-задачи доклад
2.2	Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности	Лекция-презентация	Разноуровневые задачи и задания, тест
2.3	Управленческие технологии внедрения инноваций	Лекция-презентация	Кейс-задачи, доклад, тест

Методические рекомендации по теоретической части учебного модуля

Целью изучения учебного модуля «Инновационный кадровый менеджмент» является формирование у магистрантов необходимых теоретических знаний и практических навыков в области управления инновационной деятельностью в кадровой работе предприятий; применения инноваций для оптимизации расходов на персонал (в том числе и при использовании непостоянной рабочей силы) и повышения производительности труда каждого конкретного работника.

Для достижения указанных целей ставятся следующие задачи:

- формирование у студентов знаний в области принятия решений по организации разработки и внедрения инноваций в управлении персоналом во взаимосвязи с инновационным развитием организации;
- формирование понимания вопросов сохранения и развития новаторских кадров, способных стать инициаторами и проводниками позитивных изменений в деятельности организаций, методов работы с данной категорией персонала;
- подготовка к практической деятельности по разработке инновационных проектов в управлении персоналом и принятию решений, направленных на стимулирование роста инновационной активности персонала.

Большая часть теоретической подготовки магистрантов осуществляется на основе самостоятельной работы. Перечень вопросов, по которым необходимо вести самостоятельную подготовку представляется преподавателем на практических занятиях.

Методические рекомендации по выполнению практических занятий

Практические занятия предназначены для обеспечения более глубокого усвоения материала модуля, закрепления необходимых знаний, получаемых в процессе изучения и развития у навыков и умений, как основы успешной управленческой деятельности в сфере бюджетного управления персоналом.

Практические занятия

Практическое занятие 1. Инновации, инновационные процессы в рыночной экономике (разноуровневые задачи и задания, доклад).

Практическое занятие 2. Становление теории и современные концепции инновационного менеджмента (разноуровневые задачи и задания, тест).

Практическое занятие 3. Предприятие как субъект инновационной деятельности (разноуровневые задачи и задания, тест).

Практическое занятие 4. Управление новаторской деятельностью персонала в организации (кейс-задачи, доклад).

Практическое занятие 5. Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности (разноуровневые задачи и задания, тест).

Практическое занятие 6. Управленческие технологии внедрения инноваций (кейс-задачи, доклад, тест)

Формы контроля

Контроль освоения студентами содержания учебного модуля является одним из важнейших элементов учебного процесса. От его качественной организации зависит эффективность управления обучением, и, в конечном итоге, качество подготовки студентов по направлению 38.04.03 «Управление персоналом».

Система контроля знаний УМ «Инновационный кадровый менеджмент», включает тестовые материалы, разноуровневые задачи и задания, кейс-задачи, темы докладов к семинарским занятиям.

Основными задачами контроля УМ «Инновационный кадровый менеджмент» являются:

- определение уровня знаний, умений и навыков студентов;
- систематизация знаний;
- стимулирование сознательного и активного отношения к учебе;
- мотивация к использованию дополнительной учебной литературы с целью ликвидации пробелов в знаниях.

В соответствии с Положением НовГУ «Об аттестации студентов» от основными формами контроля уровня подготовки студентов по дисциплине являются курсовая работа, экзамен и текущий контроль.

Согласно ОП и учебному плану направления 38.04.03 - «Управление персоналом», для оценки качества усвоения программы предусмотрены текущий и итоговый формы контроля:

– текущий: контроль выполнения практических аудиторных и домашних заданий, работы с источниками. Подобный контроль проводится либо в

письменной форме (тестовое задание или задание в рабочей тетради) после изучения темы на лекционном занятии, либо в устной - на семинаре.

Студенты, не выполнившие в полном объеме работы, предусмотренные учебным планом, не допускаются к сдаче экзамена.

Цель текущего контроля - проверить степень и качество усвоения изучаемого материала, определить необходимость введения изменений в содержание и методы обучения. В процессе текущего контроля оценивается самостоятельная работа обучающегося над изучаемым материалом: полнота выполнения заданий, уровень усвоения учебных материалов по отдельным разделам дисциплины, работа с дополнительной литературой, умения и навыки индивидуальных и групповых презентаций, групповой работы, овладение практическими навыками аналитической, исследовательской работы.

Форма текущего контроля - устная или письменная. Они представлены в Методических указаниях по проведению практических занятий и руководстве по самостоятельной работе студентов по УМ «Инновационный кадровый менеджмент».

Итоговый (семестровый) контроль по дисциплине «Инновационный кадровый менеджмент» осуществляется посредством теоретического экзамена. Содержание экзамена соответствует программе УМ, равномерно охватывая все ее разделы.

Экзамен проводится в форме теста, включающего 30 закрытых вопросов, с вариантами ответов.

К сдаче теоретического экзамена по УМ «Инновационный кадровый менеджмент» допускаются магистранты, успешно выполнившие практические задания по программе дисциплины.

Демонстрационный вариант оценочных средств по учебному модулю

«Инновационный кадровый менеджмент»

Оценочное средство «ТЕСТ»

Общие сведения об оценочном средстве.

Выполнение тестирования является оценочным средством рубежного контроля и оценки входящих знаний, умений и навыков студентов при освоении учебного модуля. Тест проводится в часы аудиторной самостоятельной работы студентов. Тест может использоваться для оценки знаний по отдельным темам рабочей программы так и для итогового тестирования.

ТЕСТ (пример)

1. Что является специфическим содержанием инновации?

- а) самостоятельный круг проблем;
- б) усовершенствование технологического процесса;
- в) изменения.

2. Что необходимо для быстрого распространения инновации?

- а) сплоченный творческий коллектив;
- б) наличие идей;
- в) развитая инфраструктура.

3. Внедрение нового продукта определяется как радикальная инновация, если:

- а) охватывает технологические изменения продукта;
- б) касается использования усовершенствованного технологического процесса;
- в) предполагаемая область применения, функциональные характеристики или использованные материалы и компоненты существенно отличаются.

4. Внедрение нового продукта, возможная область применения которого, а также функциональные характеристики, свойства, конструктивные или используемые материалы и компоненты существенно отличаются от ранее выпускающихся продуктов:

- а) базисная инновация;
- б) улучшающая инновация;
- в) «псевдо – инновация».

5. Комплекс научно-исследовательских, организационных, финансовых и других мероприятий, увязанных по ресурсам, срокам и исполнителям, оформленных комплектом научной и нормативно-методической документации, обеспечивающих эффективное изменение кадровой работы, выражающееся в количественных и качественных показателях, — это:

- а) инновационный проект в кадровой работе;
- б) этапы инновационного проекта в кадровой работе;
- в) продуктово-тематический план инновационного проекта в кадровой работе;
- г) портфель кадровых инноваций.

6. Выявление потребности организации в нововведении, исследование рынка кадровых инноваций выполняется на этапе:

- а) разработки нововведения;
- б) определения восприимчивости организации и персонала к нововведениям;
- в) внедрения нововведения;

г) эксплуатации и сопровождения нововведения.

7. Разработка нововведений в управлении персоналом должна осуществляться:

- а) на основе исследований существующей системы управления персоналом;
- б) на основе выявления недостатков и возможностей существующей системы управления персоналом;
- в) с учетом последних тенденций в области управления персоналом;
- г) с учетом специфики развития предприятия.

8. Кадровые нововведения эволюционного и модифицирующего характера:

- а) связаны с постепенным и частичным обновлением кадровых систем;
- б) направлены на коренное и масштабное обновление кадров;
- в) крупномасштабные кадровые нововведения, направленные на кардинальное изменение (обновление) кадрового потенциала
- г) нововведения в кадровой работе, осуществляемые в сжатые сроки (связаны обычно с экстремальной ситуацией в кадровой работе, кадровой системе).

9. К субъектам инновационного процесса относятся:

- а) новаторы;
- б) ранние реципиенты;
- в) раннее большинство;
- г) отстающие;
- д) все вышеперечисленные.

Оценочное средство «РАЗНОУРОВНЕВЫЕ ЗАДАЧИ И ЗАДАНИЯ»

Общие сведения об оценочном средстве.

Средство оценки умения применять полученные теоретические знания в практической ситуации. Задача (задание) направлена на оценивание компетенций, которые подлежат освоению в данной дисциплине.

РАЗНОУРОВНЕВАЯ ЗАДАЧА, ЗАДАНИЕ (пример)

Распределите научно-исследовательские работы по видам (фундаментальные и теоретические исследования; поисковые исследования; прикладные исследования):

- замедление скорости движения квантов;
- клонирование;
- расшифровка генома человека;
- селекция культурных растений;
- синтез органического вещества в промышленных масштабах;
- управляемые мутации.

Оценочное средство «ДОКЛАД»

Общие сведения об оценочном средстве.

Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Темы докладов
для семинарского занятия
«Национальные инновационные системы (пример)»

1. Усиление национальной специфики развития инновационной сферы в контексте глобализации. Характеристики аккумулированных патентных фондов и инновационные стили.
2. Роль национальных стратегических приоритетов в инновационной сфере.
3. Понятие техноглобализма и технопротекционизма.
4. Особенности развития НИС в России.

Оценочное средство «КЕЙС-ЗАДАЧИ»

Общие сведения об оценочном средстве.

Кейс – это единый информационный комплекс, позволяющий понять ситуацию, провоцирующий дискуссию, обращая обучающихся к реальным фактам, позволяет смоделировать реальную проблему, с которой в дальнейшем придется столкнуться на практике.

КОНКРЕТНАЯ СИТУАЦИЯ

Анализ конкретной ситуации «Управление персоналом международной корпорации Холдинг «Наука Т»»

Международная корпорация Холдинг «Наука» — одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги в начале текущего столетия, Холдинг «Наука Т» сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем ее продаж 14 млрд. долл. Ее филиалы расположены в 57 странах, в компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг «Наука Т» — одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация, т. е. проникновение в новые для компании сферы бизнеса.

Организационная структура строится по продуктному принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынки сбыта. В зависимости от успеха новшества меняется статус соответствующего подразделения, его непосредственного руководителя и его подчиненных. Широко развита сеть связей и соглашений Холдинг «Наука Т» с другими фирмами.

Политика управления трудовыми ресурсами. Кадровые службы Холдинг «Наука Т» имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, связанных с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость таких организационной структуры и климата, в основе которых уважение к достоинству

людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации.

Характерная черта корпорации — тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов.

Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом.

В центре управления человеческими ресурсами — эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Из общего числа программ стимулирования (637) на научно-исследовательский персонал ориентировано 303, на сбытовой — 208, на административно-управленческий — 79 программ. Остальные носят "сквозной" характер. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах.

В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг "Наука Т" ежегодно проходит около 15 тыс. человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: «аккумулирование опыта — поддержка учащихся и вознаграждение за успехи — установление обратной связи с преподавателем — обеспечение вовлеченности работников — интеграция их усилий». Для этого Холдинг "Наука Т" использует не только свои кадры, активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются «круглые столы» и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах, получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения.

Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Работать в Холдинг «Наука Т» престижно, и поэтому существует конкурс при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь «корпоративной семьи».

В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры. Для расширения возможностей индивидуального роста введена система «двойной лестницы», или «двух направлений в карьере» (в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника возможно продвижение либо по административной или по научно-инженерной линии).

Вопросы:

1. Сформулируйте миссию и девиз организации.
2. Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические,

организационные, кадровые, во взаимодействии с другими организациями).

3. Охарактеризуйте возможных партнеров организации.
4. Опишите желаемого сотрудника организации.
5. Сформулируйте основные корпоративные правила:
 - в области отбора, обучения и продвижения персонала,
 - в области стимулирования труда.
6. Предложите программу кадровых мероприятий.

Приложение Б

(обязательное)

Технологическая карта

учебного модуля «Инновационный кадровый менеджмент»

семестр - 3, ЗЕТ- 6, вид аттестации - экзамен, акад.часов - 45, баллов рейтинга - 300

№ и наименование раздела учебного модуля	№ недели сем. ЛПЗ	Трудоемкость, ак.час			Форма текущего контроля успев. (в соотв. с паспортом ФОС)	Максим. кол-во баллов рейтинга
		Аудиторные занятия		СРС внеауд.		
		ЛЕК	ПЗ			
<i>Раздел 1. «Современная инновационная деятельность фирм»</i>						
1.1 Инновации, инновационные процессы в рыночной экономике	1-3	1	6	22	Разноуровневые задачи и задания, доклад	45
1.2 Становление теории и современные концепции инновационного менеджмента	4-6	1	6	22	Разноуровневые задачи и задания, тест	40
1.3 Предприятие как субъект инновационной деятельности	7-9	1	6	22	Разноуровневые задачи и задания, тест	40
<i>Раздел 2 «Инновации в управлении персоналом»</i>						
2.1 Управление новаторской деятельностью персонала в организации	10-12	2	6	23	кейс-задачи , доклад	40
2.2 Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности	13-15	2	6	23	Разноуровневые задачи и задания, тест	40
2.3 Управленческие технологии внедрения инноваций	16-18	2	6	23	Кейс-задачи, доклад, тест	45
Аттестация (экзамен)				36	Тест	50
ИТОГО		9	36	171		300

Критерии оценки качества освоения студентами УМ:

- оценка «отлично» – 270-300 баллов.
- оценка «хорошо» – 210-269 баллов.
- оценка «удовлетворительно» – 150-209 баллов.
- оценка «неудовлетворительно» – менее 150 баллов.

Приложение В

Карта учебно-методического обеспечения

Учебного модуля	Инновационный кадровый менеджмент					
Форма обучения	очная / заочная					
Всего часов	216	из них лекций	9/6	практ. занятий	36/14	лаб. раб.
курс. работа		СРС	171/196	проч. индив. работа		
Факультет	Управления		Кафедра	КМУП		
Для направления	38.04.03		Семестр	3		

Таблица 1 - Обеспечение учебного модуля учебными изданиями

Библиографическое описание* издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
Учебники и учебные пособия		
Коргова М. А. Кадровый менеджмент: учеб. пособие для вузов. - Ростов н/Д: Феникс, 2007. - 461с	Ф5-20	
Морозов Ю. П. Инновационный менеджмент: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по спец. "Менеджмент". - М.: ЮНИТИ, 2000. - 446с.	Ф5-30	
Инновационный менеджмент: учеб. для вузов / авт. коллектив: В. Я. Горфинкель [и др.] ; под ред. В. Я. Горфинкеля и Т. Г. Попадюк. - М.: Вузовский учеб. : Инфра-М, 2014. - 379	Ф5-5	

Таблица 2 – Информационное обеспечение учебного модуля

Название программного продукта, интернет-ресурса	Электронный адрес	Примечание
Федеральная служба государственной статистики	www.fsgs.ru ; www.gks.ru	рекомендуемый
Журнал «Эксперт»	www.expert.ru	рекомендуемый
Кадровый менеджмент	www.magazine.hr.ru	рекомендуемый
Онлайн-журнал «Управление персоналом»	www.hro.ru/hrm	рекомендуемый
Справочно-правовая система «ГАРАНТ»	www.garant.ru	рекомендуемый

Таблица 3 – Дополнительная литература

Библиографическое описание* издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
Медынский В. Г. Инновационный менеджмент : учебник / В. Г. Медынский. - М. : Инфра-М, 2005. - 293,	Ф5-8	
Кожухар В. М. Инновационный менеджмент: практикум для вузов М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2015. – 197 с.	Ф5-7	

Действительно для учебного года 2017/2018

Зав. кафедрой М.М. Омаров 11 мая 2018. г.

СОГЛАСОВАНО

НБ НовГУ:



Должность

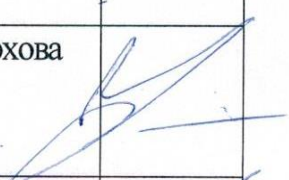
подпись

расшифровка

Действительно для учебного года 2018-2019
Зав. кафедрой М.М. Омаров
15.01.2019

Действительно для учебного года 2018-2019
Зав. кафедрой М.М. Омаров
30.05.2018

Приложение Г
(обязательное)

Номер изменения	Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений	Дата внесения изменений	ФИО лица, внесшего изменения	Подпись
1	Протокол заседания кафедры КМУП № 6 от 16.01.2018	16.01.2018	Н.А.Шорохова	
2	Протокол заседания кафедры № 12 от 30.05.2018	30.05.2018	Н.А. Шорохова	
3	Протокол заседания кафедры КТУ № 5 от 15.01.2019	15.01.2019	Н.А. Шорохова	