

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Инновационный менеджмент в управлении персоналом

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление человеческим капиталом организации

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 Инновационный менеджмент в управлении персоналом относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<p>УК-2.1: ИУК-2.1. Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение</p> <p>УК-2.2: ИУК-2.2. Проектирует решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.</p> <p>УК-2.3: ИУК-2.3. Прогнозирует ожидаемые результаты в отношении решения каждой задачи в отдельности и решения выделенных задач в комплексе.</p> <p>УК-2.4: ИУК-2.4. Осуществляет презентацию результатов комплексного решения задач проекта.</p>	<p>УК-2.1: Знать: 1) основы управления проектами в системе управления организацией; 2) современные концепции разработки проектов развития компаний</p> <p>Уметь: 1) критически анализировать конкретные проекты в системе управления предприятием, опираясь на научные основания; 2) использовать знания основ проектного менеджмента при решении конкретных задач управления;</p> <p>Владеть: способами формулировки в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение</p> <p>УК-2.2: Знать: 1) технологии и методы проектирования процессов управления персоналом организации; 2) методы оптимизации возможных результатов развития организации, исходя из действующих правовых</p>	Кейс-задание	Зачёт: Контрольные вопросы

		<p>норм, имеющихся ресурсов и ограничений;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) ставить конкретные задачи в рамках проектного управления экономикой организации;</p> <p>2) прогнозировать и оптимизировать экономические показатели выполнения проектов;</p> <p>Владеть:</p> <p>методами оценки целесообразности проектирования тех или иных бизнес-процессов организации, оценивать целесообразность инноваций</p> <p>УК-2.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) современные методы прогнозирования;</p> <p>2) принцип системного подхода к инновациям в соответствии со стратегическими планами развития организации;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) определять ожидаемые результаты в отношении решения каждой задачи в отдельности и решения выделенных задач в комплексе;</p> <p>Владеть:</p> <p>Методикой обоснования целесообразности рекомендуемых проектов по развитию организации, разрабатывать соответствующие документы</p> <p>УК-2.4:</p> <p>Знать:</p> <p>1) основы презентационной практики;</p> <p>2) методы визуализации данных;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) разрабатывать слайд-презентацию инновационного проекта;</p>		
--	--	---	--	--

		<p>Владеть:</p> <p>Методикой обоснования целесообразности рекомендуемых проектов по управлению развитием организации, комплексному решению задач проекта</p>		
<p>ПК-4: Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации</p>	<p>ПК-4.1: ИПК-4.1. Понимает теоретические основы, принципы и правила повышения квалификации, профессионального развития и построения карьеры</p> <p>ПК-4.2: ИПК-4.2. Использует соответствующие методы для оценки уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала, определения потребности организации в развитии персонала в краткосрочной и долгосрочной перспективе.</p> <p>ПК-4.3: ИПК-4.3. Решает проблемы развития кадров, разрабатывает программы обучения персонала и построения индивидуальных планов профориентации и построения карьеры.</p>	<p>ПК-4.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) сущность и значение, теоретические основы, принципы и правила повышения квалификации в организации персонала;</p> <p>2) принципы профессионального развития и построения карьеры;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять методы и принципы и правила повышения квалификации, профессионального развития и построения карьеры в практической работе;</p> <p>2) оформлять документы для планирования, организации и проведения мероприятий по повышению квалификации, профессиональному развитию и построению карьеры;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) способами анализа эффективности развития персонала;</p> <p>2) способами аргументации долгосрочных управленческих решений в сфере развития персонала</p> <p>ПК-4.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) правила и принципы, методы для оценки уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала;</p> <p>2) принципы и методы определения потребности организации в развитии персонала в краткосрочной и долгосрочной перспективе;</p> <p>Уметь:</p>	<p>Кейс-задание</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>1) применять методы для оценки уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала; Владеть:</p> <p>1) способами анализа и проведения процедур развития персонала организации в краткосрочной и долгосрочной перспективе.</p> <p>ПК-4.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методы анализа проблем привлечения, подбора и отбора персонала;</p> <p>2) принципы организации проблемного анализа персонала, методы построения индивидуальных планов профориентации и построения карьеры ;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять современные методы анализа проблем в сфере персонала организации;</p> <p>Владеть:</p> <p>1) способами разработки программ обучения персонала и построения индивидуальных планов профориентации</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	1
самостоятельная работа	39
Промежуточная аттестация	0
	зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Современная экономика – экономика знаний. Понятие инновации. Современная экономика – экономика знаний. Конкурентные преимущества, даваемые технологическим развитием. Понятие инновации. Инновационный процесс, его стадии, особенности финансирования на разных стадиях, характеристика рисков	6	0	4	4	2
Тема 2. Структура инновационного цикла. Операционная и инновационная деятельность компаний. Инновационный цикл. Инновационные режимы «рыночная тяга» и «технологический толчок». Структура инновационного цикла, содержательное и экономическое значение его этапов. Коммерциализуемость технологии на каждом этапе цикла как необходимое условие реализации инноваций. Связь риска с доходностью инновационного проекта. Продуктовые и технологические инновации, их цели и особенности продвижения. Развитие технологии в соответствии с рыночными тенденциями. План технологического обеспечения нового продукта или рынка	6	0	4	4	2
Тема 3. Формирование интеллектуальной собственности в инновационном цикле. Формирование интеллектуальной собственности в инновационном цикле. Этапы формирования объектов интеллектуальной собственности: идентификация, присвоение, оценка и учет, трансфер инноваций	6	0	4	4	2
Тема 4. Субъекты инновационной деятельности и формы их взаимодействия. Субъекты инновационной деятельности: государство, потребитель, инвестор, разработчик, лицензиары и лицензиаты, инжиниринговые компании, производящие компании. Формы взаимодействия субъектов инновационной деятельности и применение этих форм при реализации сценариев продвижения. Роль рыночной свободы. Принципы передачи технологий, разработка организационно-правовых схем реализации инновационных проектов. Типы компаний на рынке инноваций: создатели, пользователи и модификаторы интеллектуальной собственности. Поводы для взаимодействия компаний и ключевые риски. Основные участники инновационной деятельности. Роли и функции участников инновационной деятельности. Общество, как участник процесса трансфера технологий. Физические лица, как отдельные участники процесса трансфера технологий. Бизнес, как участник процесса трансфера технологий. Государство, как участник процесса трансфера технологий. Наука, как участник процесса трансфера технологий. Этапы инновационного цикла и интересы участников. Взаимодействие участников инновационной деятельности	14	0	4	4	10
Тема 5. Объекты интеллектуальной собственности и права на них. Результаты интеллектуальной деятельности. Определение интеллектуальной собственности. Значение интеллектуальной собственности. Интеллектуальные права. Авторское право. Объекты авторского права. Введение в гражданский оборот прав на объекты авторского права. Лицензионный договор. Объекты промышленной собственности. Права на средства индивидуализации юридических лиц, товаров, работ, услуг и предприятий. Регистрация объектов авторского права и права промышленной собственности	14	0	6	6	8
Тема 6. Особенности инновационного менеджмента в управлении персоналом. Принципы создания и развития инновационной организации. Обеспечение привлекательности инноваций для инвестиций. Планирование, отбор и адаптация персонала в инновационной организации. Мотивация инновационной направленности труда в современной организации. Обучение и развитие персонала в соответствии с требованиями развития инновационной организации. Риски в управлении персоналом инновационной организации.	25	0	10	10	15
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	32	33	39

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ".
- открытый онлайн-курс МООС "ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ".

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-2

Кейс На перепутье

Руководители российского туристического портала «100 дорог» много сил вкладывают в развитие ресурса, постоянно дополняя его новыми сервисами. Но в Сети появляется все больше похожих сайтов. *Как в таких условиях не растерять свою аудиторию?*

Портал «100 дорог» — старожил Рунета, проект стартовал еще в 1996 году. Изначально его создатель компания «Аримсофт», специализировавшаяся на разработке и продаже программного обеспечения для турфирм, хотела привлечь внимание представителей турбизнеса к своим продуктам. Но уже в 2000-м сайт стал развиваться как самостоятельный проект. Для увеличения посещаемости были введены такие рубрики, как «туры» (предложения турфирм с возможностью заказа туров), «турфирмы» (каталог компаний), «билеты» (бронирование онлайн). Постепенно появлялись все новые тематические разделы: обзоры по популярным курортам и странам, дайджесты туристической прессы и новости.

По данным исследовательской компании «Комкон», в начале 2010 года портал «100 дорог» входил в топ-50 самых известных сайтов российского интернета. Единственную серьезную конкуренцию ему составлял другой популярный туристический сайт — Travel.ru. В начале 2000-х годов эти два ресурса привлекали более 60% турфирм-рекламодателей в интернете.

Однако со временем старожилов начали теснить другие проекты. Например, информационно-поисковые системы «Туры.ру», «Ехать!», один за другим создавались порталы, по тематике и содержанию близкие к «100 дорогам», — «В отпуск.ру», «Туризм.ру», «Отзыв.ру» и др. К тому же на раскрученных сервисах, таких как Mail.ru, тоже стали появляться разделы, посвященные путешествиям.

В 2007 году «Аримсофт» продал «100 дорог» (имена новых владельцев в компании не раскрывают), а летом 2009 года, в самый разгар кризиса, должность генерального директора проекта заняла Мария Малышева. Сейчас перед руководством портала стоит стратегическая задача: удержать аудиторию на сайте, а также привлечь новых пользователей, не дав им уйти на другие ресурсы. И, соответственно, не потерять доходы от рекламы, которые составляют 70% в обороте компании (оставшиеся 30% приходятся на комиссионные от сервисных услуг — бронирования и заказа билетов, отелей, туров и т. п.).

По словам гендиректора, рекламодатели, дающие рекламу в Сети, в первую очередь ориентируются на посещаемость сайта и активность аудитории — переходы по страницам, время, проведенное на ресурсе, и т. п. Для привлечения большего количества пользователей на сайте постоянно появляются новые разделы.

Развитие портала сегодня идет в трех направлениях. Во-первых, сайт уделяет внимание прикладным сервисам по покупке/продаже услуг и товаров, так или иначе связанных с туризмом. Например, нынешней зимой помимо обычного онлайн-бронирования авиа- и железнодорожных билетов с доставкой курьером на дом появилась услуга заказа электронных билетов (e-tickets). Весной на сайте заработает раздел, где посетители ресурса смогут напрямую связываться с частными владельцами жилья и самостоятельно арендовать комнату или квартиру на период отпуска или командировки как в России, так и за границей. Планируется запустить сервис по онлайн-бронированию автотранспорта. На сайте работает интернет-магазин товаров для активного отдыха — там продаются сноуборды, роликовые коньки, велосипеды.

Во-вторых, сайт функционирует как информационный портал: публикуются новости, мнения экспертов туррынка по отраслевым вопросам, тематические обзоры по странам, справочная информация о курортах и отелях.

В-третьих, «100 дорог» пытается развиваться как социальная сеть. Еще с 2005 года на сайте существует «Клуб стодорожников» — здесь любители путешествий могут общаться между собой, оставлять отзывы о путешествиях, курортах и отелях, выкладывать фотографии и т. п. Недавно пользователи получили возможность выкладывать также и видеоролики. Этой зимой компания начала проводить различные конкурсы с призами — например, конкурс на лучший отзыв, лучший видео- или фотоматериал об отдыхе.

«Сейчас популярные социальные сети активно развиваются как рекламные площадки,— говорит Малышева.— Конечно, мы вряд ли составим конкуренцию тем же „Одноклассникам“ или „В контакте“, но можем быть успешными и привлекательными для рекламодателей как нишевая социальная сеть». Сегодня в «Клубе стодорожников» около 6,5 тыс. членов, правда, активны из них не более 30%. «Нам надо постоянно подкармливать аудиторию чем-то новым, чтобы растормозить»,— рассуждает Малышева. Чем именно — один из самых острых вопросов.

По оценкам генерального директора «100 дорог», около 90% посетителей портала — люди от 25 до 40 лет. При этом более половины (70%) имеют детей. Молодежи до 20 лет на портале практически нет. Портрет «стодорожников» Малышеву вполне устраивает: «Не могу сказать, что мы сильно нуждаемся в студентах или подростках. Наша нынешняя аудитория наиболее социально активна и, как правило, финансово независима. Именно такие посетители наиболее привлекательны для рекламодателей».

Руководители проекта считают, что и содержание, и сервисы, которые предлагает «100 дорог», в целом отвечают запросам аудитории. Однако, по данным счетчика «Rambler топ-100», примерно 65% посетителей просматривают на сайте всего одну страницу. На две страницы заходят около 16% аудитории, три-пять страниц посещают лишь 10%. При этом большая часть пользователей ограничивается просмотром главной страницы, на втором месте по

популярности оказывается информация о странах и турах, на третьем — раздел «билеты». Для столь многопрофильного ресурса не самая выгодная статистика.

«Возможно, мы чего-то не учли и нужно дополнять портал другой информацией и услугами,— говорит Мария Малышева.— Поэтому хочется понять, что именно будет больше всего пользоваться спросом у наших посетителей».

Еще один вопрос, который сейчас задает себе Мария Малышева,— нужно ли весь массив информации размещать на одном сайте. Хотя сегодня на «100 дорогах» наиболее востребованы прикладные сервисы, жертвовать «социальной составляющей» и превращать ресурс в банальный онлайн-магазин для туристов Малышева не хочет.

У портала «100 дорог» есть несколько доменных имен — 100dorog.ru, stodorog.ru, tours.ru, при этом все сайты идентичны по содержанию. То есть, набрав в браузере, например, tours.ru, пользователь попадет на сайт 100dorog.ru. Руководство компании уже зарегистрировало доменное имя и в кириллической зоне .рф. Как вариант развития проекта топ-менеджмент рассматривает возможность разделить портал на отдельные сайты — каждый с ограниченным функционалом. Технически такая возможность есть. Например, на tours.ru пользователи будут бронировать туры, отели и билеты, на 100dorog.ru общаться в «Клубе стодорожников», на третьем ресурсе знакомиться с новостями туррынка, читать обзоры по странам и т. п.

«В этом случае, мы, конечно, получим больше рекламных площадок,— говорит Малышева,— а рекламные обращения станут более эффективными, поскольку их увидит более узкая целевая аудитория». В данной стратегии есть и еще одно преимущество. Раскладывая яйца по разным корзинам, компания минимизирует риски. Если доходы от рекламы на одном ресурсе будут падать, то можно компенсировать потери на другом сайте с более востребованными сервисами. С другой стороны, в разделении портала на отдельные сайты есть и опасность. Малышева опасается, что это размоет аудиторию, и количество посетителей каждого отдельного сайта упадет. Что повлечет за собой отток рекламодателей и, соответственно, обернется убытками для «100 дорог».

Команда топ-менеджеров просчитывает различные варианты стратегии развития «100 дорог», но к единому мнению пока не пришла. *Какие сервисы в будущем станут наиболее востребованы посетителями? Стоит ли разделить «100 дорог» на отдельные сайты или сделать ставку на многопрофильный интернет-ресурс? Как сохранить аудиторию, не дав ей уйти к конкурентам?*

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-4

Кейс Сеть молодежных отелей вместо старой сети «Салют»

Никто не верил в то, что сеть «Салют» (34 гостиницы по стране) можно превратить в **доходный бизнес**. Даже новые акционеры компании какое-то время пребывали в замешательстве — развивать данный бизнес, распиливать на куски и продать, или вовсе превратить в сеть офисных центров с высокой маржинальностью. В итоге, остановились на отелях — обновленный топ-менеджмент сети «Салют» (люди пришли в купленный актив из управляющей компании), защищая инвестиционный план компании на три года, оперировал фантастическими цифрами и грандиозными перспективами, которые, будучи выстроенными в череду логических цепочек, оказались более, чем убедительными. План утвердили, на обустройство и развитие сети молодежных отелей выделили более 800 млн. рублей и задали невероятно сжатые сроки по исполнению инвестиционного плана с жестко зафиксированными временными точками контроля.

На практике все оказалось менее радужно – между поставленным и реальным планами лежала огромная пропасть. Для начала необходимо было отыскать на рынке сильную команду, готовую подписаться под огромной суммой выручки. Затем провести массу маркетинговых исследований с целью определения информационных каналов перерождения бренда, изменения отношения молодежи к советскому имиджу «Салют» и, наконец, разработать грамотную стратегию продаж в Москве и регионах, в том числе с использованием франшизной схемы. Было выяснено, что молодежь интересует не столько комфорт номеров, сколько соотношение цена/качество, близость водоемов/горнолыжных подъемников и недорогой, ненавязчивый сервис, осуществляемый, по возможности, сверстниками. Необходимо также инвестировать крупные суммы в развитие и обустройство инфраструктуры развлечений на территориях, прилегающих к отелям. Крупных сумм требует политика ремонта и ребрендинга, а также рекламная компания проекта.

Где найти необходимые источники финансирования?

Как следует поступить акционерам управляющей компании для превращения сети гостиниц в доходный бизнес?

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	компетенция сформирована на уровне не ниже «удовлетворительно»
не зачтено	компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Зачёт

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	правильных ответов более половины
не зачтено	правильных ответов менее половины

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-2 (Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла)

1. Что такое «коммерциализация результатов НИОКР технологий»?
2. Кто является участником проектов коммерциализации?
3. Роль рыночной свободы в инновационном развитии.
4. Бизнес и наука как человеческие ценности.
5. Бизнес глазами общества и предпринимателей.
6. Наука глазами общества и ученых.
7. Операционная и инновационная деятельность.
8. Что такое нематериальные активы?
9. Соотношение стоимости основных средств и нематериальных активов в рыночной стоимости компаний.
10. Что такое экономика знаний, прав и инноваций?
11. Что такое инновационный цикл и какие этапы он включает?
12. В чем смысл каждого из этапов инновационного цикла?
13. Что такое режимы «рыночной тяги» и «технологического толчка»?
14. Источники финансирования и шансы получения инвестиций на каждом из этапов коммерциализации технологий?
15. Специфика маркетинга в инновационной деятельности?
16. Что такое маркетинг технологий?
17. Что такое трансляционный барьер?
18. Каков состав «упаковки» технологии?
19. Кто такой технологический брокер?
20. В чем заключаются основные стратегии коммерциализации результатов НИОКР и технологий? Сколько их?

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-4 (Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации)

1. Какие существуют формы коммерциализации технологий?
2. Критерии оценки коммерческого потенциала новых технологий.
3. Что такое экономический контроль над технологиями?
4. Кому и почему он выгоден?
5. Каковы принципы установления экономического контроля над технологиями?
6. Каковы инструменты установления экономического контроля над технологиями?
7. Что такое единая технология и комплекс технических систем?
8. Связь структуры комплекса технических систем, реализующих технологию и структуры

- нематериального актива?
9. Роль интеллектуальной собственности в коммерциализации.
 10. Принципы и порядок выявления и идентификации результатов интеллектуальной деятельности в составе научно-технической продукции.
 11. Каковы этапы выявления и идентификации результатов интеллектуальной деятельности в составе научно-технической продукции?
 12. Каковы основные методы мотивации инновационной деятельности персонала?
 13. Каковы особенности подбора и отбора персонала в инновационную компанию?
 14. Как должно быть построено обучение персонала в инновационной организации?
 15. Как оценить эффективность инновационной деятельности персонала организации?
 16. Какие риски управления существуют в инновационной организации?
 17. Каковы методы поддержки инновационных процессов и проектов в персоналом используются в высокоэффективной компании?
 18. Как обеспечить привлекательность инновационных процессов и проектов для инвесторов?
 19. Почему инновационная деятельность персонала российских организаций остается на низком уровне?
 20. Как государство должно поддерживать инноваторов?

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Инновационный менеджмент : Учебник для вузов / под общ. ред. Гончаренко Л. П. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 487 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-7709-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=763548&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Тебекин Алексей Васильевич. Инновационный менеджмент : Учебник для бакалавров / Тебекин А. В. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 481 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ISBN 978-5-9916-3656-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=767223&idb=0>.
2. Алексеев Андрей Алексеевич. Инновационный менеджмент : Учебник и практикум для вузов / Алексеев А. А. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 259 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-03166-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=765808&idb=0>.
3. Голубков Евгений Петрович. Инновационный менеджмент : Учебное пособие / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 184 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-006791-9. - ISBN 978-5-16-110563-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834771&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Не используется

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими

средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Ромашова Ирина Борисовна, доктор экономических наук, профессор.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.