

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Инновационное предпринимательство и развитие предпринимательского
мышления

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление персоналом

Форма обучения
очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 Инновационное предпринимательство и развитие предпринимательского мышления 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
ПК-10: Способен разрабатывать и апробировать программы обучения и развития персонала	ИПК-10.1: Понимает управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала ИПК-10.2: Создает методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий ИПК-10.3: Совершенствует разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации	ИПК-10.1: Знать: теории мотивации к обучению и профессиональному развитию. Уметь: оценивать эффективность проводимого обучения. Владеть: методами анализа потребностей в обучении и развитии персонала. ИПК-10.2: Знать: современные педагогические технологии в корпоративном обучении. Уметь: выбирать и адаптировать современные педагогические технологии под нужды организации. Владеть: навыками создания учебных программ на основе бизнес-задач компании. ИПК-10.3: Знать: современные тенденции в обучении персонала. Уметь: разрабатывать рекомендации по улучшению образовательных программ. Владеть: инструментами оценки и совершенствования образовательных программ.	Тест	Зачёт: Ситуационные задания

ПК-9: Способен оценивать необходимость обучения и развития персонала	ИПК-9.1: Понимает принципы обучения и развития персонала в организации ИПК-9.2: Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала ИПК-9.3: Разрабатывает планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации	ИПК-9.1: Знать: теории управления знаниями в организации. Уметь: выстраивать логическую структуру системы обучения в компании. Владеть: инструментами управления знаниями и их передачи внутри организации. ИПК-9.2: Знать: теории управления знаниями в организации. Уметь: выстраивать логическую структуру системы обучения в компании. Владеть: инструментами управления знаниями и их передачи внутри организации. ИПК-9.3: Знать: принципы разработки корпоративных учебных программ. Уметь: подбирать методы обучения в зависимости от уровня подготовки сотрудников. Владеть: инструментами стратегического планирования обучения.	Тест	Зачёт: Ситуационные задания
--	--	---	------	--------------------------------

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	6	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	53	55
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	4 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование 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/лабораторные работы), часы		Всего				
	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	ОФ	ЗФ	
Тема 1. Основы креативного и предпринимательского мышления	17	16	2	1	3	2	5	3	12	13	
Тема 2. Инновации в управлении персоналом	16	17	1	1	3	2	4	3	12	14	
Тема 3. Управление интеллектуальным капиталом организации	17	17	2	1	3	2	5	3	12	14	
Тема 4. Оценка социальной и экономической эффективности инновационных проектов в сфере управления персоналом	21	17	1	1	3	2	4	3	17	14	
Аттестация	0	4									
КСР	1	1						1	1		
Итого	72	72	6	4	12	8	19	13	53	55	

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Основы креативного и предпринимательского мышления.

- Понятие и сущность креативного мышления
- Развитие креативности в управлении
- Основы предпринимательского мышления
- Отличие предпринимательского и управленческого мышления
- Методики генерации идей и поиска инновационных решений
- Применение креативного и предпринимательского мышления в управлении персоналом

Тема 2. Инновации в управлении персоналом

- Понятие и классификация инноваций в HR
- Цифровая трансформация HR-процессов
- Инновационные методы мотивации и вовлеченности персонала
- Тренды в обучении и развитии сотрудников
- Применение искусственного интеллекта и Big Data в управлении персоналом

Тема 3. Управление интеллектуальным капиталом организации

- Понятие интеллектуального капитала и его структура
- Роль знаний и компетенций сотрудников в организации
- Управление знаниями как фактор конкурентоспособности
- Методы измерения интеллектуального капитала
- Инструменты управления знаниями в организации

Тема 4. Оценка социальной и экономической эффективности инновационных проектов в сфере управления персоналом

- Понятие эффективности инноваций в HR

- Методы оценки экономической эффективности HR-инноваций
- Социальная эффективность HR-проектов: влияние на персонал и общество
- Метрики и показатели эффективности инновационных решений
- Подходы к ROI инноваций в управлении персоналом

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 4 ч., заочная форма обучения - 2 ч.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Модуль "Менеджмент знаний" из курса "Стратегический менеджмент и управление персоналом", <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=2249>.

Иные учебно-методические материалы:

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5. Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются: электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ.

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 - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Какой принцип андрагогики является ключевым в корпоративном обучении?

- ☐ А) Обучение должно быть строго структурированным
- ☐ В) Взрослые учатся только под внешним принуждением
- ☐ С) Взрослые обучаются через практический опыт
- ☐ D) Оценка знаний должна быть обязательной

2. Какой метод обучения наиболее эффективен для передачи сложных концепций в корпоративной среде?

- ☐ А) Лекционный
- ☐ В) Наставничество
- ☐ С) Самостоятельное изучение

- ☐ D) Обучение по шаблонам
- 3. **Что из перечисленного является основной методики "обучение через опыт"?**
 - ☐ A) Анализ теоретического материала
 - ☐ B) Практическая работа и рефлексия
 - ☐ C) Использование письменных тестов
 - ☐ D) Разработка стратегических планов
- 4. **Что означает модель 70:20:10 в обучении персонала?**
 - ☐ A) 70% обучения происходит через практику, 20% через наставничество, 10% через формальное обучение
 - ☐ B) 70% знаний запоминается через аудио-уроки, 20% через текст, 10% через видео
 - ☐ C) 70% обучения должно проходить в группах, 20% в индивидуальном формате, 10% дистанционно
 - ☐ D) 70% сотрудников должны проходить обучение ежегодно
- 5. **Какой показатель эффективности корпоративного обучения измеряет его возврат на инвестиции?**
 - ☐ A) KPI
 - ☐ B) ROI
 - ☐ C) LTV
 - ☐ D) NPS

Прочитайте текст и дайте ответ, соответствующий смысловому содержанию вопроса

1. Какой термин используется для обозначения систем управления обучением?
2. Как называется методология, ориентированная на потребности обучаемого?
3. Как называется процесс формирования навыков сотрудников в соответствии с потребностями организации?
4. Как называется методика корпоративного обучения, предполагающая анализ практического опыта

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

1. **Какой фактор является ключевым при разработке программы обучения персонала?**
 - ☐ A) Интерес руководства
 - ☐ B) Цели и задачи организации
 - ☐ C) Мнение сотрудников
 - ☐ D) Стоимость обучения
2. **Какой метод чаще всего используется для анализа потребностей в обучении?**
 - ☐ A) SWOT-анализ
 - ☐ B) Анкетирование сотрудников
 - ☐ C) Оценка удовлетворенности клиентов
 - ☐ D) Личный разговор с руководителем
3. **Какой этап необходимо выполнить перед запуском программы обучения?**
 - ☐ A) Анализ потребностей в обучении
 - ☐ B) Выбор платформы обучения
 - ☐ C) Подготовка бюджета
 - ☐ D) Анализ конкурентов
4. **Какой фактор важен при формировании индивидуального плана развития сотрудника?**
 - ☐ A) Опыт конкурентов
 - ☐ B) Карьерные цели сотрудника и цели компании
 - ☐ C) Возраст сотрудника
 - ☐ D) Тенденции в HR

5. Какой метод лучше всего подходит для оценки эффективности обучения?

- ☐ А) Количество участников
☐ В) Модель Киркпатрика
☐ С) Анализ годового отчета компании
☐ D) Отзывы сотрудников

1. Как называется процесс, направленный на повышение квалификации сотрудников?
2. Как называется инструмент оценки эффективности инвестиций в обучение?
3. Какой термин обозначает систему управления знаниями внутри организации?
4. Как называется стратегия, направленная на развитие профессиональных компетенций сотрудников?
5. Какой термин используется для обозначения обучения сотрудников без отрыва от работы?

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	50% и более правильных ответов
не зачтено	Менее 50% правильных ответов

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	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном

			все задания, но не в полном объеме	Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	в полном объеме, но некоторые с недочетами	и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	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 некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и 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 с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Ситуационные задания) для оценки сформированности компетенции ПК-10

Кейс 1: Адаптация персонала на предприятии с высокой текучестью

Описание ситуации

Компания "СтройЛайн" начала расширение и в течение следующего года планирует набрать 500 новых сотрудников для различных строительных объектов. В текущий момент большинство новых сотрудников не имеет опыта работы в строительстве. Руководство решило улучшить процесс обучения и ускорить адаптацию персонала, чтобы минимизировать время на вводное обучение и сократить затраты на постоянные тренинги. Однако, новые сотрудники работают в разных местах, а количество тренеров ограничено. Компания тестирует несколько методов. Один из них — это введение системы наставничества, при которой опытные сотрудники помогают новичкам адаптироваться. Другой — создание обучающей онлайн-платформы с доступом к курсам по строительным технологиям и безопасности, а также видеоинструкциям, которые сотрудники могут проходить в удобное время.

Вопрос: Какой метод обучения будет наиболее эффективен в данной ситуации?

А) Наставничество

- Включает помощь опытных сотрудников, что помогает новичкам быстро освоиться и задать вопросы.

Б) Технологии (онлайн-платформа с видеоинструкциями)

- Платформа позволяет сотрудникам проходить обучение в удобное время, ускоряя процесс адаптации без необходимости присутствовать на очных тренингах.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Ситуационные задания) для оценки сформированности компетенции ПК-9

Кейс 1: Обучение сотрудников ритейла в условиях высокой текучести

Описание ситуации

Сеть супермаркетов "ФрешМаркет" испытывает серьезную проблему: высокий уровень текучести кадров среди кассиров и работников зала. Средний срок работы сотрудника – 5 месяцев, что приводит к постоянным затратам на обучение новых людей. Из-за этого качество обслуживания падает, так как новички не успевают освоить стандарты работы. Руководство сети понимает, что стандартные методы обучения (короткие вводные тренинги и наставничество от более опытных коллег) не справляются с задачей. Нужно разработать инновационное решение, которое:

- Ускорит адаптацию сотрудников
- Повысит их вовлеченность в процесс обучения
- Минимизирует затраты на обучение в условиях высокой текучести

Как можно решить эту проблему?

Критерии оценивания (оценочное средство - Ситуационные задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент дал развёрнутый ответ на ситуационную задачу, использовал метод (инструмент) для решения поставленной задачи

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	Студент не дал развернутый ответ на ситуационную задачу, не использовал метод (инструмент) для решения поставленной задачи

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

Основная литература:

1. Инновационный менеджмент : учебник и практикум / В. А. Антонец [и др.] ; под редакцией В. А. Антонца, Б. И. Бедного. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 303 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/498878> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-00934-7 : 1209.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=821387&idb=0>.
2. Бизнесландия : сборник кейсов по предпринимательству : учебно-методическое пособие / О. Р. Чепьюк, О. Ю. Ангелова, М. Ю. Гинзбург [и др.] ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского, Институт экономики и предпринимательства. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2015. - 77 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=850045&idb=0>.
3. Паникарова Светлана Викторовна. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом : учебник для вузов / С. В. Паникарова, М. В. Власов. - Москва : Юрайт, 2023. - 127 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17611-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891563&idb=0>.
4. Петров А. Я. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник / А. Я. Петров. - Москва : Юрайт, 2023. - 317 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10444-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842026&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Ньютон Ричард. Управление проектами от А до Я : Практическое пособие. - 7-е изд. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2016. - 180 с. - Аспирантура. - ISBN 978-5-9614-5379-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=615561&idb=0>.

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

1. Федеральный институт промышленной собственности. <https://www1.fips.ru/>
2. Официальные сайты российских корпораций (раздел для Акционеров и инвесторов - стратегии компаний).

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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 подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Чепьюк Ольга Ростиславовна, доктор философских наук, доцент.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.