ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Институт права и национальной безопасности
Кафедра административного и информационного права

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры административного и информационного права
Протокол от «11» сентября 2019 г.№ 9

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.17 Инновационные технологии в государственном управлении

40.03.01 Юриспруденция

Информационно-правовой профиль (Правовое обеспечение цифровой экономики)

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Москва, 2019 г.

Авторы–составители: к.ю.н., доцент Багоян Е.Г.
Зав. кафедрой административного
и информационного права
Юридического факультета ИПиНБ
проф., д.ю.н.,
О.В. Шмалий

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы 6
3. Содержание и структура дисциплины 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 37
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методического обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 40
6.1. Основная литература 40
6.2. Дополнительная литература 41
6.3. Нормативные правовые документы 41
6.4. Интернет-ресурсы 42
6.5. Иные источники 42
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 42

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

1.1. Дисциплина Б1.В.17 Инновационные технологии в государственном управлении» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-5	способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	ПК-5.1.1	способность осуществлять сбор правовой и фактической информации, имеющей значение для реализации правовых норм в правоохранительной деятельности.
ПК-7	владение навыками подготовки юридических документов	ПК-7.1.1	способность составлять нормативно-правовые и иные юридические документы

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Код этапа освоения компетенции	**Результаты обучения**
ПК-5	**на уровне знаний**: основных положения отраслевых и специальных юридических наук, сущность и содержание основных категорий и понятий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в различных отраслях материального и процессуального права; порядок принятия решений и условия и основания совершения юридических действий в точном соответствии с законом;

	правила оформления юридических и деловых документов. содержание основных логических законов, принципов и категорий формальной логики, отражающих юридическую практику, характеристику суждений и юридических норм; этику юридической деятельности и этические проблемы в профессиональной деятельности юриста; информационно-коммуникационные технологии, применяемые в сфере юриспруденции и классификацию справочно-правовых систем; особенности психологии профессиональной деятельности юриста, методы саморегуляции, контроля, саморазвития, способы выстраивания траекторий личностного и профессионального развития.
	на уровне умений: анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы; применять методику квалификации и разграничения различных видов правонарушений. осуществлять обработку входящих, внутренних и исходящих документов, контроль за их исполнением; оценивать влияние норм права на реальную жизнь.
	на уровне навыков: опыт совершения юридических действий в точном соответствии с законом с учетом специфики конституционно-правового регулирования; навык анализа и толкования законодательства и правоприменительной практики в различных отраслях права; опыт работы с правовыми актами общего и индивидуального применения; опыт анализа правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правоотношений, возникающих в процессе принудительного исполнения юрисдикционных актов; навык разрешения правовых проблем, коллизий в условиях правовой системы современной Российской Федерации..
	на уровне знаний: юридическую теорию конфликта; критерии классификации юридических конфликтов; приемы и способы бесконфликтного разрешения ситуаций в юридической деятельности; пути и способы его предупреждения, прекращения и

ПК-7	разрешения конфликтов в правовой деятельности
	на уровне умений: проводить всесторонний анализ правовой ситуации; составлять алгоритм разрешения конкретных типовых конфликтов;
	на уровне навыков: навыками эффективного самоконтроля своего этического поведения в сфере информационных правоотношений; ведение переговоров по преодолению конкретных конфликтов; проведя всесторонний анализ пред конфликтной правовой ситуации; составления алгоритма разрешения способы разрешения типовых конфликтов.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы «Инновационные технологии в государственном управлении»

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.17 «Инновационные технологии в государственном управлении»» составляет 2 зачётные единицы, 72 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина предусмотрена в 8 семестре 4 курса на очной форме обучения.

Дисциплина Б1.В.17 «Инновационные технологии в государственном управлении» реализуется после изучения: «История и методология юридической науки», «Актуальные проблемы цифровой экономки», «Актуальные проблемы информационного права», «Право граждан в информационной сфере».

Изучение дисциплины влияет на квалификационные качества специалиста, его профессиональные компетенции по направлению юриспруденция. Дисциплина формирует знания необходимые для изучения таких дисциплин как «Правовые проблемы применения искусственного интеллекта; «Административная ответственность в информационной сфере».

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины, час.			Форма текущего контроля успеваемости*, промежуто
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий	СР	

			Л	ЛР	ПЗ	КСР		чной аттестации**
Тема 1	Понятие инноваций, их классификация и специфика.	9	2		2		5	опрос
Тема 2	Субъекты и организационные структуры инновационных процессов (деятельности)	9	2		2		5	опрос
Тема 3	Инновационный менеджмент в кадровой работе	9	2		2		5	эссе
Тема 4	Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе	9	2		2		5	дискуссия тестирование
Тема 5	Управление инновационными процессами на предприятиях и в организациях	9	2		2		5	эссе тестирование реферат
Тема 6	Правовое регулирование инновационной деятельности	9	2		2		5	эссе тестирование реферат
Тема 7	Инновационные технологии в государственном управлении	9	2		2		5	эссе
Тема 8	Система управления инновациями в государственном управлении.	9	2		2		5	реферат
Промежуточная аттестация								За
Всего:		**72**	**16**		**16**		**40**	

Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие инноваций, их классификация и специфика

Кадровые нововведения: понятие и характеристика. Инновационный потенциал работников и его развитие.

Кадровая деятельность и кадровые реформы. Критериями оценки кадровой реформы Этапами кадровой реформы Реализация кадровой реформы.

Тема 2. Субъекты и организационные структуры инновационных процессовГосударственная инновационная политика (государственное регулирование инновационных процессов). Государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе. Типы и виды организационных структур по разработке и реализации проектов нововведений на предприятиях и организациях. Субъекты новаторской деятельности. Кадровая элита.

Тема 3. Инновационный менеджмент в кадровой работе

Понятие, принципы, задачи, методы и функции инновационного менеджмента в кадровой работе. Функционирование кадровых систем: инновационное развитие, прогресс, регресс, стагнация, кризис, стабилизация кадровой системы.

Тема 4. Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе

Инновационный процесс и инновационная деятельность. Инновационный проект. Прогнозирование, стратегия, диффузия нововведений в кадровой работе. Развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом. Восприимчивость организации к нововведениям. Сопротивление и внедрение нововведений, сопровождение нововведений. Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе.

Тема 5. Управление инновационными процессами на предприятиях и в организациях

Основные принципы и правила проведения изменений при внедрении нововведений в организациях.

Инновационный подход в управлении персоналом, изменения в системе управления персоналом Инновационная культура

Тема 6. Правовое регулирование инновационной деятельности

Понятие интеллектуальной собственности. Патенты. Основная характеристика.

Лицензирование и юридический порядок передачи технологий. Лицензионные и агентские соглашения

Тема 7. Инновационные технологии в государственном управлении

Создание, распространение и применение нового средства (новшества), удовлетворяющего потребности человека и общества, вызывающего вместе с тем социальные и другие изменения. Сущность инновации в государственном управлении как деятельность по поиску и получению новых результатов, способов их создания, устранению рутинных, неэффективных условий труда, управленческих структур, форм жизнедеятельности.

Тема 8. Система управления инновациями в государственном управлении.

Система управления инновациями состоит из двух подсистем: управляющей подсистемы (субъект управления) и управляемой подсистемы (объект управления). Субъектом управления может быть один или группа работников, которые осуществляют целенаправленное функционирование объекта управления. Объектом управления являются инновации, инновационный процесс и экономические отношения между участниками рынка инноваций. Связь субъекта управления с объектом управления осуществляется посредством передачи информации. Как и менеджмент в целом, инновационный менеджмент призван достигать определенные цели, построен на соблюдении ряда общих принципов и включает в себя несколько этапов. Процесс организации управления инновациями состоит из следующих взаимосвязанных этапов.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости, обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.17 «Инновационные технологии в государственном управлении» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Инновации в организациях Понятие инноваций, их классификация и специфика	опрос
Тема 2.	Субъекты и организационные структуры инновационных процессов (деятельности)	круглый стол
Тема 3.	Инновационный менеджмент в кадровой работе	доклад
Тема 4.	Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе	опрос, доклад
Тема 5.	Управление инновационными процессами на предприятиях и в организациях	круглый стол
Тема 6.	Правовое регулирование инновационной деятельности	доклад
Тема 7.	Инновационные технологии в государственном управлении	реферат
Тема 8.	Система управления инновациями в государственном управлении.	тестирование

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:
- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия (опрос);
- выступление с докладами по вопросам к опросам (дискуссиям);
- участие в обсуждении докладов;
- выполнение заданий круглого стола;
- выполнение теста;
- подготовка реферата.

Критерии оценивания устных ответов на вопросы преподавателя по теме занятия:
- правильность и полнота ответа

Критерии оценивания доклада:
- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Критерии оценивания участия в обсуждении докладов:
- умение формулировать вопрос по теме доклада;
- наличие дополнений к докладу;
- наличие собственной обоснованной позиции.

Критерии оценивания на круглом столе
- обучающийся выступает с проблемным вопросом;
-высказывает собственное суждение;
-отвечает аргументировано на вопросы;
-демонстрирует информационную готовность к обсуждению;
- грамотно и четко формулирует вопросы к выступающему.

Критерии оценивания выполнения теста:
- правильность ответов на вопросы теста.

Критерии оценивания выполнения письменного домашнего задания:
- правильность выполнения задания;
- оригинальность решение.

Критерии оценивания реферата:
- полнота раскрытия темы;
- наличие аргументированной авторской позиции;

- умение работать с источниками и литературой;
- правильность оформления реферата.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, выполнение домашних заданий, тестирования, реферата.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Типовые оценочные средства по темам

Тема 1. Инновации в организациях Понятие инноваций, их классификация и специфика

Вопросы для подготовки к опросу по темам:

1. Кадровые нововведения в организациях.
2. Инновационный потенциал работников и его развитие.
3. Кадровые реформы на современном этапе.
4. Этапы кадровых реформ.

Тема 2 Субъекты и организационные структуры инновационных процессов (деятельности)

Вопросы для подготовки к круглому столу по темам:

1. Государственная инновационная политика
2. Государственное регулирование инновационных процессов в организациях.
3. Типы и виды организационных структур по разработке нововведений на предприятиях.
4. Социальный портрет субъектов новаторской деятельности. Кадровая элита.

Тема 3. Инновационный менеджмент в кадровой работе

Вопросы для подготовки к докладу по темам:

1. Понятие, инновационного кадрового менеджмента.
2. Принципы, задачи и методы инновационного менеджмента в кадровой работе.
3. Особенности функционирования кадровых систем
4. Инновационное развитие кадровой системы.

Тема 4 Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

1. Общее и особенное в инновационном процессе и инновационной деятельности.
2. Характеристика инновационного проекта.
3. Прогнозирование в кадровой работе.
4. Развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом.
5. Сопротивление к внедрению нововведений.

Тема 5 Управление инновационными процессами на предприятиях и в организациях

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

1. Основные принципы управления изменениями при внедрении новшеств
2. Правила проведения изменений при внедрении нововведений в организациях.
3. Инновационный подход в управлении персоналом
4. Новшества в системе управления персоналом фирмы
5. Понятие инновационной культуры

Тема 6 Правовое регулирование инновационной деятельности

Вопросы для подготовки к опросам и докладу по темам:

1. Понятие интеллектуальной собственности.
2. Патенты и патентеирование в организации
3. Понятие лицензирования и его основные этапы
4. Характеристика правового порядка передачи технологий
5. Лицензионные и агентские соглашения
6. Правовая основа интеллектуальной собственности
7. Лицензионные соглашения с зарубежными партнерами

Темы докладов по лабораторной работе для заочной формы обучения:

1. Интеллектуальная собственность: основные характеристики.
2. Зарубежный опыт формирования интеллектуальной собственности.
3. Основные тенденции лицензирования.
4.Задави и цели лицензирования.
5.Правовая платформа лицензирования.
6.Патентирование: понятие и характеристики.

Тема 7 Инновационные технологии в государственном управлении

Вопросы для подготовки к реферату:

1. Социальные технологии аутсорсинга в системе государственного управления.
2. Понятие, содержание и функции аутсорсинга.
3. Технология аутсорсинга в государственной службе.

4. Аутсорсинг в российской деловой практике.
5. Виды аутсорсинга в практике современных организаций
6. Концепции современного аутсорсинга
7. Аутсорсинг как ведущий метод решения управленческих проблем
8. Аутсорсинга в государственной службе

Тема 8 Система управления инновациями в государственном управлении.

Вопросы для подготовки к тестированию:

1. Основные понятия кадрового аутсорсинга.
2. Экономическая выгода кадрового аутсорсинга
3. Практика аутсорсинга кадрового администрирование.
5. Применение кадрового лизина на современном этапе.
4. Понятие «кадровый аутстаффинг».
6. Развитие аутстаффинга в России и за рубежом.
7. Развитие кадрового лизинга в организациях.
8. Кадровый аутсорсинг как социальная технология.

Темы для реферата:

1. Социальные инновации как основа общественного прогресса.
2. Понятие и виды социальных инноваций
3. Самоорганизационные аспекты трансфера инноваций.
4. Инфраструктура поддержки инноваций в современном обществе
5. Модели трансфера социальных инноваций
6. Аутсорсинговые кадровые технологии
7. Федеральная служба по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам (Роспатент). Цели, задачи деятельности; основные функции.
8. Патентная форма защиты изобретений
9. Временные рамки для различных действий, предусмотренные патентным законом Российской Федерации
10. Лицензии. Виды. Передача лицензий.
11. Лицензионная торговля. Организационные формы и практика продажи лицензий
12. Лицензионные соглашения. Лицензионные вознаграждения.
13. Специфика управления инновационными процессами на предприятиях
14. Сущность диффузных проявлений в кадровой работе
15. Восприимчивость организации к нововведениям
16. Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе
17. Новшества в кадровой работе
18. Кадровые реформы в бизнес-организациях

19. Инновационный потенциал современных организаций

Примерные тестовые задания для текущего контроля:

Тема 1. Инновации в организациях. Понятие инноваций, их классификация и специфика

1. Основные положения теории инноваций были предложены:

а) в работах С.П. Аукуционека

б) экономистом Й. Шумпетером

в)западноевропейским исследователем Г. Меншом

г) западноевропейским исследователем Х. Фрименом

2. Нововведение – это:

а) новый порядок, новый метод, изобретение.

б) новшество, задействованное в динамике и до определенной степени развившееся

в) принятое к распространению новшество

3. Нововведение – 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) любой внедренный новый продукт, новый способ его применения

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

4. Постепенное или разовое нарастание одного и того же качества или количества - это:

а) инновация

б) не инновация

5. Что первично?

а) новация

б) инновация

6. С чем Вы согласны?

а) Новшество - предмет нововведения

б) Нововведение - предмет новшества

7. 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

8. 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

9. Является ли понятие "нововведение" синонимом английского слова an novation (новация)?

а) да
б) нет

10. Что понимается под новшеством (новацией) в инноватике? (уберите лишнее):

а) новый порядок
б) новый обычай
в) новый метод
г) изобретение
д) новое явление (открытие)
е) рационализаторское предложение

11. Что понимается под нововведением (инновацией) в инноватике?

а) практическое использование новшества с момента технологического освоения производства и масштабного распространения в качестве новых продуктов и услуг

б) использование новшества в технологии производства продуктов и выполнения услуг

в) освоение производства и масштабное распространение новых продуктов и услуг

12. Под новшеством понимается:

а) внедренный новый продукт или услугу, новый способ их производства, освоение нового рынка

б) изменение в организационной, коммерческой управленческой деятельности

в) новый порядок, новый обычай, новый метод, изобретение, новое явление, то есть изменение в уровне познания.

г) рационализаторское предложение

13. Открытие представляет собой:

а) новые приборы, механизмы, инструмент, созданные человеком.

б) процесс получения ранее неизвестных данных или наблюдение ранее неизвестного явления

14. Являются ли изобретения, появившиеся в результате гениального озарения предметом инновационного менеджмента

а) да

б) нет

15. 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)

16. Кадровые нововведения эволюционного и 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

17. Можно ли назвать нововведением учреждение новой должности:

а) да

б) нет

в) с некоторой долей условности

18. Является ли назначение нового руководителя инновацией?

а) да

б) нет

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

Тема 2. Субъекты и организационные структуры инновационных процессов (деятельности)

1. 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

в) построение единой теории инновационного процесса, когда каждое нововведение рассматривается в контексте с другими

г) вопросы управления персоналом изобретателей и исследователей

2. Инноваторы, изобретающие в рамках основной специальности, но вне служебных обязанностей являются:

а) самодеятельными

б) профессиональными

в) лидерами

г) последователями

3. Участников инновационного процесса, которые являются генераторами научных знаний, называют

а) новаторы

б) ранние реципиенты

в) раннее большинство

г) отстающие

4. Отдел менеджмента инноваций – это:

а) подразделение, которое исходя из целей организации по инновационной деятельности и состояния ресурсов на основании технико-экономических ресурсов оптимизирует загрузку всех исполнителей по времени и подготавливает для утверждения высшим менеджментом проект плана (программы) работ по инновациям

б) самостоятельное подразделение, осуществляющее контроль и координацию инновационной деятельности в рамках организации в целом, согласование целей и направлении организационно-технического развития, разработок планов и программ инновационной деятельности, наблюдение за разработкой инноваций и их внедрением, рассмотрение программ создания инноваций.

5. Кружок качества – это:

а) временная многофункциональная группа специалистов из разных подразделений, создаваемая для преодоления разрыва между разработкой и реализацией кадрового нововведения;

б) небольшая группа рабочих или/и специалистов (около 10 человек), работающих совместно на одном производственном участке или выполняющих одно задание.

6. Специалист, ориентированный на решение внешних инновационных проблем, называется:

а) антрепренер

б) администратор

в) лидер

д) интрапренер

7. Самостоятельный и выводящий из кризиса интрапренер:

а) разрабатывает новые формы деловой активности, используя бездействующие (резервные) мощности и ресурсы (в том числе кадровые);

б) разрабатывает возможности внутрифирменного производства тех продуктов и услуг (включая подготовку новых кадров), которые прежде приобретались на рынке;

в) ведет свое подразделение по новому направлению посредством операций на открытом рынке в качестве независимого контрагента;

г) модифицирует организационную культуру для поддержки творческой инициативы и инноватики;

д) предпринимает инновации, чтобы сделать основной бизнес фирмы более эффективным.

8. "Золотые воротнички" – это:

а) сотрудники, которые по своему должностному статусу должны заниматься новаторством

б) высококвалифицированные ученые и специалисты, обладающие предпринимательским подходом к использованию своих профессиональных знаний.

в) ключевые специалисты лабораторий НИОКР

г) внештатные временные сотрудники, к услугам которых прибегают при нехватке собственного персонала

Тема 3. Инновационный менеджмент в кадровой работе

1. 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.

2. 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.

3. Функционирование – это:

а) цикличное воспроизводство каких-то действий

б) периодически вводимые разовые новшества, качественно меняющие

в) состояние и уровень некоторой системы, процесса

г) активное наращивание положительных сдвигов, равномерное накапливание их количества

4. Функционирование и развитие:

а) вступают в противоречие

б) выступают в диалектическом единстве

в) начинаются одновременно

г) заканчиваются одновременно

5. Каким образом нельзя разрешить противоречия между функционированием и развитием?

а) создать такие условия, когда освоение новшеств станет условием сохранения системы

б) приспособить новшество к особенностям функционирования организации,

в) инновационный импульс вызвать внутри самой системы, а инновационные решения научиться осуществлять на систематической основе

6. К противоречиям между функционированием и развитием относятся (укажите лишнее):

а) противоречия между изменением и стабильностью

б) противоречия между инновацией и объемом последствий

в) противоречия между производственными подразделениями и отделом НИОКР

г) противоречия между проектом и средами его внедрения

7. Меняясь в чем-то одном, система должна сохраниться в других, основных своих качествах - это противоречие:

а) между изменением и стабильностью

б) между инновацией и объемом последствий

в) между проектом и средами его внедрения

8. Какое из предложенных высказываний правильно:

а) «кризис» – «перелом», то есть быстрое, скачкообразное изменение состояния; «лизис» - постепенное, плавное изменение процесса

б) «лизис» - это качественное изменение, качественный скачок; «кризис»- количественное изменение, не затрагивающее качество

9. Научно-технический прогресс представляет собой:

а) использование передовых достижений науки и техники, технологии в хозяйстве, в производстве с целью повышения эффективности и качества производственных процессов, лучшего удовлетворения потребности людей.

б) совокупность качественных изменений в технике, технологии и организации производства, происходящих под воздействием крупных научных достижений и открытий и оказывающих определенное влияние на социально-экономические условия общественной жизни.

10. Определите, какие из перечисленных функций являются функциями по реализации кадровых нововведений как объекта управления (возможно несколько вариантов ответа):

а) оценка эффективности кадровых нововведений

б) организация кадровых нововведений и контроль их реализации

в) аттестация и оценка труда кадров инновационных структур и инновационных качеств персонала

г) поиск и отбор новаторских кадров

Тема 4. Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе.

1. Стратегия нововведений (инновационная политика) направлена на:

а) внедрение новых технологий и видов продукции

б) маркетинговые исследования

в) улучшение качества продукции

г) улучшение имиджа фирмы

2. Инновационная деятельность включает (уберите лишнее):

а) прикладные исследования

б) конструкторские, проектные, технологические разработки

в) создание опытных образцов
г) фундаментальную науку

3. Какое понятие шире:
а) инновационная деятельность
б) научно-технический прогресс

4. Инновационная деятельность является (уберите лишнее):
а) продуктивной, предметно-практической деятельностью, и представляет собой такое изменение окружающего мира, при котором новые идеи и новые знания принимают реальные формы, имеют практический, предметный результат,
б) деятельностью, направленной на использование результатов научных исследований с целью получения нового или значительно усовершенствованного продукта, способа его производства или применения.
в) процессом создания, освоения и распространения новых видов продукции, услуг, технологий, сырья и материалов, методов организации производства и управления.
г) деятельностью, которая включает фундаментальные, прикладные исследования, конструкторские, проектные, технологические разработки, создание опытных образцов.

5. Что относится к альтернативным направлениям инновационной деятельности, осуществляемым в целостной системе управления инновациями?
а) реинжиниринг
б) диффузия инноваций
в) нововведения-продукты
г) нововведения-процессы
д) поисковые НИОКР
е) фундаментальные исследования
ж) модификация продуктов (включая сферу услуг)

6. Инновационный процесс – это
а) преобразование научного знания в инновацию, то есть последовательная цепь событий, в ходе которых инновация вызревает от идеи до конкретного продукта, технологии и распространяется при практическом использовании
б) открытие, установление неизвестных ранее закономерностей, свойств или явлений, изобретение нового поколения или модели техники, нового способа его производства, рационализаторское предложение
в) любой внедренный новый продукт, новый способ его применения, какие-либо изменения в организационной, коммерческой, управленческой деятельности

7. Что такое инновационный лаг?

а) период времени между появлением новшества и воплощением его в нововведение (инновацию)

б) период проведения исследований

в) период между выводом новинки на рынок и моментом начала возврата инвестиций

г) период окупаемости инвестиций в инновацию

8 Процесс создания новшества включает несколько стадий. Каковы основные задачи стадии исследования (возможно несколько вариантов ответа)

а) фундаментальные - теоретические и поисковые; прикладные/оригинальные исследования

б) экспериментальные разработки

в) первичное освоение и внедрение

г) выявление фактической эффективности инновационной деятельности

9. Как называется этап жизненного цикла инновации, который представляет собой осознание потребности и возможности изменений, поиск соответствующего новшества

а) освоение (инициация, монополия)

б) зарождение инновации (инвенция)

в) рутинизация (угасание)

г) тиражирование (диффузия, доминирование)

10. Что представляет собой прогнозирование:

а) целенаправленная деятельность, где определяются процессы, которые необходимо учитывать в будущем периоде

б) функция исследования динамики изменения внутренних и внешних факторов (регистрируемых посредством функции учета) и их влияния на целевые результаты.

в) интегрирующую деятельность, направленную на достижение максимальной общей эффективности организации, как системы, в соответствии с ее целями.

11. Методика прогнозирования это:

а) способ исследования объекта прогнозирования, направленный на разработку прогноза

б) совокупность методов и правил разработки прогнозов конкретных объектов

в) система методов прогнозирования и средств их реализации, функционирующая в соответствии с основными принципами

прогнозирования.

12. Что понимается под многозвенными технологиями:

а) серия взаимосвязанных задач, выполняемых последовательно (например, принятие управленческих решений на каждом этапе трудовой жизни работника в организации с присущими им спецификой, соответствующими задачами и методами управленческого воздействия)

б) оказание услуг одними группами людей другим в решении конкретных задач (используются в ходе взаимодействия кадровой службы с руководителями структурных подразделений предприятия по вопросам реализации кадровой политики, подбора кадров, их оценки и других);

в) технологии с конкретизацией приемов, навыков и услуг применительно к отдельному работнику (ориентированы на управление поведением людей в ходе трудовой деятельности и опираются на использование методов мотивации труда, социальной психологии и, прежде всего, методов регулирования межличностных отношений).

13. На какой из стадий процесса нововведений происходит диффузия нововведений:

а) получение информации о существовании определенного нововведения;

б) анализ нововведения и его свойств, обоснование целесообразности принятия нововведения;

в) принятие решения о нововведении;

г) осуществление первых шагов по внедрению нововведения;

д) развитие нововведения в организации.

14. Решающим фактором эффективного внедрения инновации является:

а) персонал организации.

б) руководители организации

в) клиенты организации

15. Каким, по вашему мнению, будет результат при узкособственническом интересе как причине 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

16. 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.

17. Выделите основные виды сопровождения нововведений (возможно несколько вариантов ответа):

а) научное

б) психологическое

в) консультационное

г) социологическое

д) материальное

18 Эффективность нововведений представляет собой:

а) реализуемость нововведений

б) положительный эффект от внедрения нововведений

в) функцию достигнутых результатов и затраченных на это ресурсов (сопоставление эффекта (результата) и затрат)

19. 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

Тема 5. Управление инновационными процессами на предприятиях и в организациях

1. Создание и стимулирование плодотворного инновационного климата на инновационном предприятии подразумевает (уберите лишнее)

а) развитие чувства карьеры и готовности к риску у менеджера и сотрудников

б) развитие междисциплинарного и вневедомственного мышления у разработчиков

в) развитие критичного отношения к достигнутым результатам в инновациях

г) организацию инноваций как постоянную фундаментальную основу деятельности ИП

д) стимулирование инновационной активности на инновационном предприятии

е) развитие и углубление кооперации с другими инновационном предприятии и партнерами

2. Какие из перечисленных видов изменений используются в кадровой работе (возможно несколько вариантов ответа):

а) изменения в целях и задачах деятельности;

б) изменения в применяемых технологиях;

в) изменения в организационных структурах и управленческих процессах;

г) изменения в организационной культуре;

д) изменения в людях (руководство и персонал, их компетентность, отношения, мотивация, поведение и эффективность в работе);

е) изменения в эффективности работы организации

ж) изменения в престиже и репутации организации в деловых кругах и в обществе.

3. Что представляют собой принципы инновационности, заложенные в положениях кадровой политики:

а) гибкость организационной структуры (то есть наличие мелких, легко управляемых структур минимизация бюрократических правил и процедур, адекватность структуры управления задачам функционирования — ликвидация лишних звеньев управления);

б) ориентацию на постоянное совершенствование и долгосрочность процесса изменений, понимание естественности и непрерывности процесса развития, ориентацию, настроенность руководства и персонала на поиск нового, внимательное отношение организации к идеям своих членов, наличие конкретных индикаторов оценки процесса изменения организации, сравнения с результатами конкурентов;

в) непрерывное обучение персонала, творческий подход к делу, гибкая система оплаты труда, повышающая заинтересованность в результатах, требования к хорошему результату производственной деятельности

4. Обычно выделяют пять этапов изменения. На каком из перечисленных этапов происходит подготовка фирмы к изменениям:

а) планирование

б) «размораживание»

в) непосредственное осуществление изменения

г) «замораживание»

д) оценка результатов проведенной инновации

5. «Идентификация» представляет собой:

а) испытание предложенных нововведений

б) внутреннее принятие изменений участниками процесса

6. Правило «предварительного прогрева» гласит:

а) новые методы работы следует вводить быстро, чередуя периоды интенсивного внедрения с периодами стабильной работы по новым методам («площадками отдыха»).

б) при внедрении новых методов работы необходимо предусматривать соответствующее обучение и практические занятия (повторения).

в) при проведении изменений необходимо доказать людям, что привычные им методы работы уже не пригодны для решения новых задач.

г) при формулировке целей нововведений для сотрудников их следует устанавливать немного выше, чем ожидаемый результат

7. Кто из ученых сформулировал правило «счастливой семерки»:

А) К. Левин

б) Г. Миллер

б) Й. Шумпетер

8. Какие из перечисленных ниже направлений внедрения инноваций в кадровую работу являются приоритетными в настоящее время (возможно несколько вариантов ответа):

а) развитие персонала, управление карьерой

б) построение систем традиционной и нетрадиционной компенсации

в) формирование корпоративной культуры

г) разработка кадровой политики и стратегии

д) разработка моделей компетенций

9. Правовое регулирование вопросов, связанных с инновационной культурой осуществляется на основе:

а) Национальной хартии инновационной культуры

б) Конституции РФ

в) Правительственной программы «О повышении уровня инновационной культуры»

г) Федерального закона «Об инновационной культуре в РФ»

Тема 6. Правовое регулирование инновационной деятельности

1. Интеллектуальная собственность – это:

а) собственность на результаты интеллектуальной деятельности

б) имущественная собственность организации

в) ресурсы организации на проведение исследований

2. Патент представляет собой:

а) документ, удостоверяющий авторство и исключительное право на изобретение; свидетельство на изобретение, выдаваемое компетентным органом государства, удостоверяющее признание предложения изобретением, приоритет изобретения, авторство и исключительное право на изобретение

б) разрешение, выдаваемое патентовладельцем (лицензиаром) юридическим и физическим лицам (лицензиатам) на коммерческое использование изобретения в течение определенного срока и за определенное вознаграждение.

3. Под «ноу-хау» обычно понимают (несколько вариантов ответа):

а) комплекс технических знаний

б) конфиденциальные сведения различного характера (коммерческие секреты)

в) торговая марка

г) товарный знак

д) знак качества

4. Различают три основных вида лицензий. Что представляет собой исключительная лицензия:

а) позволяет лицензиару самому использовать изобретения или технические знания или выдавать лицензию другим лицам

б) лишает лицензиара права использовать изобретение или технические знания в пределах определенной территории и предоставлять ее на данное изобретение другим лицам для использования в пределах территории, на которой действует лицензиат

в) предполагает полный отказ лицензиара от самостоятельного использования изобретения.

5. Какие организационные формы предусмотрены на предприятиях для осуществления операций по продаже лицензий (возможно несколько вариантов ответа):

а) группы из лицензионных, патентных агентов (брокеров)

б) лицензионные отделы (секторы)

в) отделения заграничного лицензирования

г) дочерние компании по заграничному лицензированию.

д) кружки качества

6. Лицензионное соглашение предусматривает уплату лицензиатом определенного вознаграждения лицензиару. Что представляет собой паушальный платеж:

а) регулярный платеж, размер которого устанавливается в виде доли прибыли или суммы продаж продукции, произведенной по лицензии

б) фиксированная сумма вознаграждения - выплачивается единовременно или по частям - первоначальный платеж наличными; национальный платеж; передача ценных бумаг лицензиата; передача встречной технической документации.

Оценивание обучающегося на зачете по дисциплине

Оценка	**Критерии оценки**	**Результаты обучения**
«Отлично»	Способность критически оценивать опыт в профессиональной деятельности управления персоналом, связанный с инновационной деятельностью.	Способен критически оценивать и переосмыслить накопленный опыт в собственной учебно-профессиональной деятельности. Владеет знаниями об инновационных технологиях организации профессиональной деятельности, обоснования и принятия кадровых решений.
«Хорошо»	Способность осуществлять	Самостоятельно определяет сущность и

	предупреждение правонарушений, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению	принципы инновационной деятельности
«Удовлетворительно»	Даёт ошибочную оценку выявленным в процессе анализа юридической практики явлениям, но владеет отдельными правовыми нормами. Делает адекватные выводы, но путает правовые понятия. Позиция логически выстроена. Аргументация опирается на знания правил и приёмов правоприменения, но формулируются неточно.	Демонстрирует недостаточные знания об инновационных технологиях организации профессиональной деятельности, обоснования и принятия кадровых решений
«Неудовлетворительно	Не соотносит различные правовые явления, юридические факты, правовые нормы и правовые отношения; логически не верно интерпретирует правовые явления; не делает адекватные выводы относительно тенденций развития юридической и судебной практики; не правильно и полно отражает результаты профессиональной деятельности в юридической и иной	Не анализирует юридические факты и возникающие в связи с ними правовые от ношения; Отсутствует анализ, толкование и правильное применение правовых норм в области инновационных технологий

	документации не оперирует юридическими понятиями и категориями; с ошибками анализирует юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения.	

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету:

1. Современное состояние теории управления персоналом.
2. Практика реализации аутсорсинга в управлении персоналом организации.
3. Повышение статуса Службы управления персоналом как организационно-управленческая задача.
4. Функциональные свойства кадровой политики организации.
5. Анализ проактивной кадровой политики организации (на конкретном примере).
6. Анализ инновационной кадровой политики организации (на конкретном примере).
7. Границы системности в управлении персоналом организации.
8. Реализация социо-культурного подхода в управлении персоналом организации.
9. Диагностика организационных болезней персонала организации (на конкретном примере).
10. Характеристика персонала организации в континууме «достижение результатов – избегание неудач».
11. Нестандартные методы и инструменты управления персоналом организации:
12. Нестандартный персонал: попытка классификации.
13. Организационные правила: классификация, функции.
14. Рассеивание организационных целей как болезнь: диагностика, мера опасности, методы профилактики.
15. Совмещение личности и функции работника как задача специалиста в области управления персоналом.
16. Цена управленческих ошибок руководителей.
17. Динамика рынка труда специалистов по управлению персоналом: спрос и предложение.

18.Стимулирование труда персонала как манипулирование его трудовым поведением. Жизненный цикл инновации.

19.Инновационная деятельность как объект управления.

20.Инновационный проект: понятие, структура,

21.Инновационный проект: классификация, фазы разработки и критерии эффективности.

22.Логика управления развитием.

23.Методы оценки эффективности инновационных проектов и программ.

24.Наиболее характерные черты инновационного менеджмента.

25.Научные подходы к инновационному менеджменту.

26.Организация как субъект и как процесс инновационной деятельности. Сферы деятельности инновационного предприятия.

27.Основные этапы инновационного процесса.

28.Особенности организации инновационной деятельности: организация процесса управления, основные задачи менеджера, роль делегирования.

29.Особенности управления персоналом в инновационных организациях.

30.Особенности функций и методов инновационного менеджмента.

31.Понятие инновации. Критерии отбора и формы инноваций в организациях.

32.Предпосылки возникновения и становления инновационного менеджмента.

33. Актуальность инновационной деятельности и управления этой деятельностью для России.

34.Процесс коммуникаций в инновационном менеджменте.

35.Роль прогнозирования в инновационном менеджменте. Основные методы прогнозирования.

36.Система стратегического инновационного менеджмента.

37.Способы выбора и разработки стратегии в инновационном менеджменте.

38.Структура инновационного процесса.

39.Сущность и формы интеллектуальной собственности.

40.Сущность инновационного менеджмента.

41.Типология инновационных стратегий.

42.Условия успешности инновационных проектов и программ.

43.Факторы, определяющие характер и направленность инновационного процесса.

44.Формы инновационного менеджмента. Инновационные игры.

45.Параметры, характеризующие инновационную деятельность.

46.Основные отличия функций и методов инновационного менеджмента.

47. Особенности управления персоналом в инновационном менеджменте.
48. Типология инновационных стратегий.
49. Пирамида разработки стратегии.
50. Матричный анализ выбора инновационной стратегии.

Практические задания (кейсы) к зачету

Кейс 1

Ситуация: На предприятии по производству кабелей компании «Б» идёт переоснащение и значительное укрупнение производства. Строится новый основной производственный цех, в котором будет размещено частично новое оборудование, а частично оборудование будет перемещено из старого производственного цеха. Старый производственный цех имеет устаревшие системы кондиционирования и аспирации, условия труда в нём вредные, тяжёлые, однако, он не будет останавливаться вплоть до открытия нового производства, после чего будет переоснащен в складской корпус.

Руководство компании приняло решение уже в процессе строительства нового цеха начать подбор и найм дополнительного персонала для нового производства и подразделению по работе с персоналом была поставлена соответствующая задача. Отделу по работе с персоналом впервые на данном предприятии предстояло осуществить задачу по массовому подбору (300 сотрудников в течение 2,5 месяцев). Ранее найм приходилось осуществлять только на редко появляющиеся вакансии. Уровень текучести на предприятии не превышает 1,5 %.

Отделом персонала были организованы необходимые мероприятия, привлечено агентство, специализирующееся на массовом подборе, однако в течение 1 месяца работы удалось нанять только 50 человек. В ходе анализа эффективности всех этапов осуществляемого подбора, выяснилось, что большинство кандидатов отсеивается на этапе интервью с непосредственными руководителями и знакомством с действующим производством.

Задание

Что не предусмотрело руководство и сотрудники по работе с персоналом в ходе подготовки к мероприятиям по массовому подбору и какие ошибки были допущены в ходе мероприятий. Какие меры необходимо принять для инновационных кадровых решений в этом случае?

Кейс 2

Ситуация

В одной из государственных корпораций директивно принято решение об оптимизации 12% численности аппарата управления всех бизнес-единиц корпорации. Не все руководители подразделений внутри некоторых бизнес-единиц разделяют правильность принятого решения, в связи с чем

руководители по управлению персоналом столкнулись с большими трудностями при подготовке мероприятий по высвобождению персонала.

Руководители подразделений пытаются саботировать процесс, ссылаясь на то, что в их командах нехватка персонала, низкий уровень автоматизации процессов, указывают другие причины и не предоставляют информацию о том, каких именно сотрудников они определяют для высвобождения. В связи с этим возник риск невыполнения задачи по оптимизации численности в установленные руководством корпорации сроки.

Задание

Предложите инновационную стратегию и тактику общения руководителей по работе с персоналом с руководителями подразделений. Какие приёмы и аргументы можно использовать для принятия правильного кадрового решения, чтобы руководители заняли конструктивную позицию в процессе подготовки и настроились на выполнение задачи по организации работы с тем же качеством, но в условиях оптимизированной численности?

Кейс 3

Ситуация

Компания «К» развивает свой бизнес в России и построила крупную производственную площадку в одном из районных городов центральной России. Численность сотрудников на площадке – 700 человек.

Для работы на новых предприятиях компания привлекла новых руководителей и специалистов, используя, в основном метод хантинга, в количестве 38 человек. Контингент побирался в разных городах центра России, в том числе в Москве. Через некоторое время остро встал вопрос об удержании данных сотрудников, так как достаточно скудная инфраструктура районного центра не позволяла многим из низ вести привычный образ жизни, а некоторым даже не предоставляла возможность находиться в месте работы семьей и на выходные они уезжали в свои родные города домой (расстояния от 70 до 190 км).

Задание

Предложите, какие инновационные меры необходимо предпринять, какие инновационные программы разработать для обеспечения удержания сотрудников, приглашённых из других городов. Какие из этих мер или программ могут применяться на коллективном, а какие на индивидуальном уровне?

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки

26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Обучающийся показывает высокий уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует высокое качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает высокое качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений. Обучающийся показывает достаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует достаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает достаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом

	задании (кейсе).
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания. Обучающийся показывает достаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе), но поставленные вопросы отвечает неуверенно. Демонстрирует достаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), но при этом отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами Обучающийся показывает достаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе), но при этом в ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом. Обучающийся показывает недостаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует недостаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает недостаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе). Неуверенно и логически непоследовательно излагает в целом материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачтено», если обучающийся набрал менее 50 баллов,

- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Зачет выставляется студенту по результатам выполненных работ в течение семестра, при условии, что оценки студента за работу в течение семестра (по всем результатам текущего контроля знаний) составляют не менее чем на 70 % «отлично» и 30 % «хорошо», пропуски занятий отсутствуют.

Зачет проводится в форме публичной защиты практической работы. Готовиться к зачету необходимо самостоятельно, последовательно, на протяжении всего периода изучения дисциплины.

Студенту необходимо выбрать одну из тем, представленных в Разделе 4.3.2. Внимательно изучить и осмыслить выбранную тему в рекомендованных учебниках и других источниках (Интернет-ресурсы, научно-методические журналы и пр.). Структурировать теоретический материал, составить план его представления. Исследуемый вопрос излагать с позиции значения для профессиональной деятельности. При этом важно показать знание не только теории вопроса, но и практическое применение. Необходимо подготовить практическую часть ответа, включающую типы и виды документов, деловых писем (не менее 7-10 примеров), отражающих специфику вопроса. Примеры текстов деловых документов должны быть подобраны из различных источников информации, в том числе с официальных сайтов организаций. В документе должны быть даны указания (пояснения) особенностей применения правил и требований документной лингвистики по исследуемому вопросу. Кроме того, необходимо представить документы с типичными ошибками, допускаемыми по исследуемому вопросу, и варианты их исправления.

Подготовить презентацию к защите (не менее 10-15 слайдов).

Защиту практической работы необходимо построить на основе требований к публичному выступлению (вступление, основная часть, заключение). Рекомендации по подготовке к публичному выступлению и оформлению презентации необходимо смотреть в методических рекомендациях по подготовке сообщений и презентаций для общественных дисциплин. Результат по сдаче зачета объявляется студентам после защиты

практической работы, вносится в экзаменационную ведомость и зачетную книжку. Не зачтено проставляется в ведомости.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Практические задания являются необходим звеном для оценки умений и навыков обучающихся. Основные критерии оценки практического задания (кейса): качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Методические рекомендации по составлению доклада:

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

– указывается тема и цель доклада;

– обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

– последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций. Доклад по регламенту составляет 10-15 мин.

Методические рекомендации по написанию реферата:

Реферат является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

Объем реферата 7-15 стр.

Рекомендации по подготовке к круглому столу:

Подготовка к круглому столу представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

– самостоятельно выбрать тему (проблему) круглого стола;

– разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);

– разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Инновационный менеджмент в кадровой работе

2. Основные принципы и методы инновационного менеджмента в кадровой работе.
3. Функции инновационного кадрового менеджмента?
4. Понятийный аппарат инновационного менеджмента в кадровой работе. (Понятия: инновационный прогресс, регресс, стабилизация.)
5. Процесс инновационного развития в организации.
6. Понятие «кризиса» с профессиональной точки зрения.
7. Концепции инновационной стагнации?
8. Концепции кадрового менеджмента.
9. Инновации в кадровой работе.
10. Методы инновационного менеджмента в кадровой работе.
11. Кадровая элита в современной Росси.
12. Субъекты новаторской деятельности.
13. Государственная инновационная политика
14. Правила внедрении нововведений в организациях
15. Инновационная культура современных организаций

Методические рекомендации по написанию теста:

Тестирование представляет собой выполнение тестового задания (теста), состоящего из вопросов и вариантов ответов на них. Цель тестирования: выявление у обучающихся знаний, умений и навыков по разработке и применению

в организации инновационных кадровых решений. Вопросы предусматривают несколько правильных вариантов ответа. За выбор дается 2 балла. Время прохождения теста 20 минут. Напротив вопроса, обучающийся ставит отметку, выбирая правильные варианты. Тест считается пройденным, если обучающийся наберет свыше 60% правильных ответов по каждой теме.

Методические рекомендации по защите кейсов:

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов - научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся презентирует (защищает) свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методического обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Баринов В. А. Бизнес- планирование. Учебное пособие. М.,2018.- 272 с.
2. Вишняков Я. Д. Инновационный менеджмент : практикум : допущено УМО... / Я.Д. Вишняков, К.А. Кирсанов, С.П. Киселева; под ред. Я. Д. Вишнякова. - М. : КНОРУС, 2017. - 326 с.
3. Инновационный менеджмент: учебник / под ред. С. Д. Ильенковой. – М.: Юнити, 2013. – 410 с.
4. Кибанов А.Я. Управление инновациями в кадровой работе. – М.: Проспект, 2015. –72с. [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54897]
5. Курбатова М.Б., Травин В.В., Магура М.И. Управление инновациями. Модуль VII: учебно-практическое пособие. –М.: Издательский Дом «Дело» РАНХиГС, 2015.- 104с.
6. Менеджмент. Книга шестая. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах : избр. статьи / С.Д. Резник. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 357 с.
7. Tony Davila, Marc Epstein, Robert Shelton Making Innovation Work: How to Manage It, Measure It, and Profit from It, Updated Edition Hardcover, 2012. – 232 p.

6.2. Дополнительная литература

1. Авраменко А., Приходько В. Бережливое мышление в российских условиях: PRобиваем броню // Кадровик.РУ. – 2015. – № 9 (104). – С. 33–43. – http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=kadrovik_ru&file=showdigest&num=104#kt
2. Быстряков А.Я. Государственное регулирование развития предпринимательства: опыт, проблемы, инновации. – М.: Проспект, 2015. – 320 с. [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54836]
3. Инновационный менеджмент: учебник / под ред. С. Д. Ильенковой. – М.: Юнити, 2013. – 410 с.
4. Коваленко М.Г. Инновационные кадровые технологии // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. – 2016. № 3-4. URL:/ URL: https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-kadrovye-tehnologii
5. Лысенко Ю. Если инновационная компания будет делать ставку на заурядных середнячков, она не сможет развиваться и расти // Управление персоналом. – 2015. – № 41. – http://www.top-personal.ru/issue.html?4166

6. Милеева М.Н. Инновации и изобретения. Innovation and Inventions. – М.: Флинта, 2013. – 322с. – http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20283
7. Рычкова Н.В. Маркетинговые инновации. – М.: Кнорус, 2014. – 232 с. – http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53455
8. Южаков В., Добролюбова Е. . Анализ возможностей учета требований ОЭСР к качеству государственного управления в целях развития правового регулирования российского государственного управления/ В. Южаков, Е. Добролюбова, Э. Талапина, Ю. Тихомиров. М.: Издательский Дом «Дело» РАНХиГС, 2018-184с.

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Новая редакция ТК РФ от 30.06.2006 № 90-ФЗ.
3. Федеральный закон от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».
4. Указ Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. N 642 "О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации" / URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/41449.
5. Указ Президента Российской Федерации от 5 декабря 2016 г. N 646 "Об утверждении Доктрины информационной безопасности Российской Федерации" / URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/41460.
6. Распоряжение Президента Российской Федерации от 3 апреля 2017 г. N 96-рп "Об утверждении Положения о рабочей группе Экономического совета при Президенте Российской Федерации по направлению "Цифровая экономика" / URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/41826.
7. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы / http://www.scrf.gov.ru/documents/6/136.html.

8. Основные направления политики Российской Федерации в области развития инновационной системы на период до 2010 года. Утверждены Правительством Российской Федерации 05.08.2005 № 2473п-П7.

6.4. Интернет-ресурсы

1. Государственная публичная историческая библиотека России [Электронный ресурс]. URL: http://www.shpl.ru/;
2. 2. Информационно-правовой портал «Гарант» [Электронный ресурс]. URL: http://www.garant.ru/;
3. 3. Научная библиотека МГУ имени М.В. Ломоносова [Электронный ресурс]. URL: http://www.nbmgu.ru/;
4. 4. Научная электронная библиотека // ELIBRARY.RU [Электронный ресурс]. URL: http://elibrary.ru/;

5. 5. Официальный сайт компании «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/;
6. 6. Правовая система «Референт» [Электронный ресурс]. URL: http://www.referent.ru/;
7. 7. Правовые системы «Кодекс» // Нормативно-правовые акты [Электронный ресурс]. URL: http:// www.kodeks.ru/;
8. 8. Сайт лаборатории теоретических исследований права и государства [Электронный ресурс]. URL: http://teoria-prava.hse.ru/;
9. 9. Федеральный правовой портал «Юридическая Россия» [Электронный ресурс]. URL: http://law.edu.ru/;
10. 10. Электронная библиотека // Право России // ALLPRAVO.RU [Электронный ресурс]. URL: http://www.allpravo.ru/library/.

11. Гончарова Н.П. Наука и инновационный прогресс промышленности // www.rusnauka.com

12. Значение понятий «кризис» и «лизис» // www.gossovet.ru

13. Стадии процесса нововведений // www.mnogosmenka.ru

14. Инновационная деятельность // www.glossary.ru

15. Инновационный менеджмент // www. narod.ru

16. Информационно-аналитическое агентство ИНТЕГРУМ (RU) – http://interim.ru

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.