

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 02.07.2026 12:43:27

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322925

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет экономики и управления

Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом»
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине**

Б1.В Инновации в управлении персоналом

Направление подготовки (специальность)

27.03.05 «Инноватика»

Направленность (профиль)

Управление инновациями на предприятиях

Присваиваемая квалификация (степень)
бакалавр

Форма обучения

Очная, заочная

Год(ы) набора 2026

Челябинск 2026 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом»
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
 - 3.1 Виды оценочных средств**
 - 3.2 Содержание оценочных средств**
- 4 Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)**
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом»
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 27.03.05 «Инноватика»

Направленность (профиль) «Управление инновациями на предприятиях»

Дисциплина: Б1.В Инновации в управлении персоналом

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения - 5 семестр, для заочной формы обучения 6, 7 семестр

Форма промежуточной аттестации: экзамен

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Б1.В Инновации в управлении персоналом» направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. УК-3.2. Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом. УК-3.3. Имеет опыт участия в командной работе.	Знать: типологию инновационных команд, модели лидерства, принципы социального взаимодействия и методы управления сопротивлением изменениям в коллективе. Уметь: выстраивать эффективное взаимодействие в кросс-функциональных командах, распределять роли и участвовать в обмене знаниями при реализации инноваций. Владеть: опытом командной работы по внедрению HR-новшеств, навыками совместного принятия решений в инновационных проектах.
ПК-3 Способен организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации работ по проекту	ПК-3.1. Знает основные методы командообразования, управления инновационной активностью персонала ПК-3.2 Умеет применять методы командообразования, управления инновационной активностью персонала ПК-3.3 Оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала, подготавливает предложения по развитию персонала	Знать: методы командообразования, способы управления инновационной активностью персонала и критерии оценки эффективности мероприятий по развитию персонала. Уметь: применять методы командообразования и управления инновационной активностью, оценивать результативность HR-новшеств и готовить предложения по развитию. Владеть: навыками организации работы исполнителей в инновационных проектах, инструментами анализа эффективности и подготовки управленческих решений.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом»
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/ разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знать: типологию инновационных команд, модели лидерства, принципы социального взаимодействия и методы управления сопротивлением изменениям в коллективе.	1. Теоретические основы инновационной деятельности 2. Инновационная деятельность персонала организаций 3. Управление нововведениями в сфере управления персоналом	очная форма - 5, очно-заочная – 6	1	Задание закрытого типа на установление соответствия
	Уметь: выстраивать эффективное взаимодействие в кросс-функциональных командах, распределять роли и участвовать в обмене знаниями при реализации инноваций.			3-10	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
				21	Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин
				23	Задание открытого типа с развернутым ответом
Владеть: опытом командной работы по внедрению HR-новшеств, навыками фасилитации и совместного принятия решений в инновационных проектах.	25, 26	Задания открытого типа с кратким ответом			
	очная форма - 5, очно-заочная – 6	29-31	Задание открытого типа задача		
ПК-2 Способен определять приоритеты профессиональной деятельности, обеспечивать	Знать: методы командообразования, способы управления инновационной активностью	1. Теоретические основы инновационной деятельности 2. Инновационная деятельность	очная форма - 5, очно-заочная – 6	2	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом»
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

исполнение основных функций, административных регламентов органов власти, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, участвовать в процессах бюджетного планирования и оценки эффективности бюджетных расходов	персонала и критерии оценки эффективности мероприятий по развитию персонала.	персонала организаций 3. Управление нововведениями в сфере управления персоналом		11-20	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа	
	Уметь: применять методы командообразования и управления инновационной активностью, оценивать результативность HR-новшеств и готовить предложения по развитию.			очная форма - 5, очно-заочная – 6	22	Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин
					24	Задание открытого типа с развернутым ответом
					27, 28	Задания открытого типа с кратким ответом
Владеть: навыками организации работы исполнителей в инновационных проектах, инструментами анализа эффективности и подготовки управленческих решений.		очная форма - 5, очно-заочная – 6	32-34	Задание открытого типа задача		

3.2 Содержание оценочных средств

Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа

Задание 1. (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Прочитайте задание и соотнесите типы HR-инноваций с их примерами.

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца. Ответ запишите в виде соответствующей последовательности цифр слева направо.

<i>Типы HR-инноваций</i>	<i>Примеры</i>
А) Инновации в системе мотивации	1) Внедрение системы «неограниченного отпуска» вместо фиксированных дней
Б) Инновации в системе оценки персонала	2) Создание внутренней биржи талантов для горизонтального перемещения сотрудников
В) Инновации в системе развития персонала	3) Использование геймификации при прохождении обучающих курсов



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом»
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Г) Инновации в системе
управления карьерой

4) Ежемесячный опрос eNPS с оперативной обратной
связью руководителям

А	Б	В	Г

Задание 2. (Задание закрытого типа на установление последовательности)

Расположите этапы управления HR-нововведениями в хронологическом порядке от инициации до закрепления. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1. Пилотное внедрение в ограниченной группе подразделений
2. Диагностика потребности в изменениях и анализ текущих проблем
3. Тираж и масштабирование успешной практики на всю организацию
4. Проектирование HR-инновации и разработка регламентов
5. Обучение руководителей и сотрудников работе в новых условиях

--	--	--	--	--

Задание 3. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

В соответствии с международными стандартами инновация в управлении персоналом определяется как:

- а) изобретение или открытие новых возможностей для решения проблемы и достижения целей
- б) конечный результат инновационной деятельности в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке; нового или усовершенствованного технологического процесса, применяемого в практической деятельности или в новом подходе к социальным услугам
- в) ни один ответ не верен
- г) совокупность технических, производственных и коммерческих мероприятий, которые обуславливают появление на рынке нового продукта

Задание 4. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Инновационный процесс в управлении персоналом — это:

- а) несколько взаимосвязанных фаз, образующих единое целое
- б) ни один ответ не верен
- в) подготовка и осуществление инновационных изменений в определенном направлении деятельности
- г) процесс создания (изобретения), освоения и распространения инноваций

Задание 5. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

К главным признакам инновационного проекта в управлении персоналом относят:



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом»
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- а) изменение состояния после достижения цели проекта
- б) неповторимость
- в) ограниченность во времени и ресурсах
- г) сложность

Задание 6. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Как называются инновации, характеризующие применение новых методов организации производства?

- а) продуктовые
- б) процессные
- в) рыночные
- г) технические

Задание 7. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какая форма инновационного процесса предполагает создание и использование новшества внутри одной и той же организации?

- а) ни один ответ не верен
- б) простой внутриорганизационный (натуральный)
- в) простой межорганизационный (товарный)
- г) расширенный

Задание 8. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Инновационный потенциал организации — это ...

- а) совокупность различных видов ресурсов, необходимых для инновационной деятельности
- б) предельный размер вклада инновационной деятельности в эффективность организации
- в) вся инновационная деятельность предприятия
- г) способ соединения инновационных ресурсов

Задание 9. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что относится к факторам сопротивления персоналом нововведениям?

- а) негативные последствия изменений для коллектива
- б) работники вынуждены рисковать, а это противоречит их принципам
- в) работники чувствуют, что в результате изменений могут оказаться лишними
- г) все перечисленное

Задание 10. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Негативная поведенческая реакция работников на происходящие организационные изменения, выражающаяся в неисполнении инициированных изменениями правил и норм — это:

- а) противоправные действия
- б) нонконформизм
- в) нелояльность к организации



г) сопротивление изменениям

Задание 11. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Какой тип новатора способен вырабатывать в короткие сроки большое число оригинальных предложений?

- а) антрепренер
- б) генераторы идей
- в) интрапренер
- г) информационные привратники

Задание 12. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Комплексная характеристика инновационной деятельности, включающая степень интенсивности осуществляемых действий и их своевременность, а также способность мобилизовать потенциал организации:

- а) Инновационная активность
- б) Инновационная деятельность
- в) Инновационный потенциал
- г) Организационно-технический уровень производства

Задание 13. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Какой из сотрудников по своему должностному статусу должен заниматься новаторством?

- а) альтернативный персонал
- б) вольный сотрудник
- в) научно-технический привратник
- г) все перечисленные

Задание 14. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Участники инновационной деятельности, высококвалифицированные специалисты, обладающие предпринимательским подходом к использованию своих профессиональных знаний:

- а) "вольные сотрудники"
- б) "научно-технические привратники"
- в) "золотые воротнички"
- г) "альтернативный персонал"

Задание 15. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Продукт интеллектуальной деятельности в сфере управления персоналом, оформленный в установленном порядке в виде документа, называется:

- а) кадровым новшеством
- б) кадровой инновацией
- в) кадровым нововведением

Задание 16. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом»
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Деятельность, включающая практическое внедрение, распространение и использование кадрового новшества с целью повышения эффективности кадровой работы и ее развития в организации, — это:

- а) кадровое новшество
- б) кадровая инновация
- в) кадровое нововведение

Задание 17. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Конечный результат внедрения новшества, приводящий к изменению кадровой работы как объекта управления и получению экономического, социального или другого вида эффекта, представляет собой:

- а) кадровое новшество
- б) кадровую инновацию
- в) кадровое нововведение

Задание 18. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Человек, предпринимая необходимые действия для распространения новаций и их превращение в инновации, является:

- а) новатором
- б) инноватором
- в) инновационным менеджером

Задание 19. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Человек, разработавший кадровое новшество или который вносит новые, прогрессивные приемы или идеи в систему управления персоналом, является:

- а) новатором
- б) инноватором
- в) инновационным менеджером

Задание 20. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Для оценки общей экономической эффективности инноваций в управлении персоналом используются показатели:

- а) период окупаемости и модифицированная ставка доходности
- б) норма рентабельности и ставка доходности
- в) индекс рентабельности и срок окупаемости
- г) период окупаемости и финансовый лизинг

Часть 2. База тестовых вопросов открытого типа

Задание 21. *(Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)*
Вставьте термин. _____ – это процесс создания, внедрения и распространения новых или усовершенствованных продуктов, технологий или методов управления, обеспечивающий качественные изменения в деятельности организации.

Задание 22. *(Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)*



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом»
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается четыре слова).

Вставьте термин. _____ – это модель инновационного процесса, предполагающая последовательное прохождение этапов от фундаментальных исследований до коммерциализации, где каждый последующий этап начинается только после завершения предыдущего.

Задание 23. *(Задание открытого типа с развернутым ответом)*

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

Какие методы активизации инновационной деятельности персонала наиболее эффективны для преодоления сопротивления изменениям со стороны сотрудников со стажем работы более 10 лет?

Задание 24. *(Задание открытого типа с развернутым ответом)*

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

Какие организационные условия необходимо создать в компании для формирования устойчивой инновационной активности персонала?

Задание 25. *(Задание открытого типа с кратким ответом)*

Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается два слова).

Как называется форма вовлечения персонала в инновационную деятельность, при которой сотрудники самостоятельно формируют временные группы для решения конкретных производственных задач и генерации улучшений без прямого распоряжения руководства?

Задание 26. *(Задания открытого типа с кратким ответом)*

Прочитайте текст и ответьте на вопрос (допускается до двух слов).

Как называется метод активизации инновационной активности персонала, основанный на публичном признании достижений сотрудников, размещении их фотографий на доске почёта и вручении отличительных знаков за наиболее ценные рационализаторские предложения?

Задание 27. *(Задания открытого типа с кратким ответом)*

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

При внедрении системы «неограниченного отпуска» (Unlimited Vacation Policy) в российской IT-компании HR-департамент ограничился изменением внутреннего положения об оплате труда, не проводя обучение руководителей по планированию ресурсов и не устанавливая минимальную планку обязательного отдыха. Можно ли считать такое внедрение HR-инновации успешным, если через полгода выросло количество случаев эмоционального выгорания среди сотрудников?

Задание 28. *(Задания открытого типа с кратким ответом)*

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

HR-директор торговой сети внедряет ежемесячный опрос уровня удовлетворённости работников и их лояльности организации с открытой идентификацией ответов, предварительно проведя серию встреч с линейными руководителями, на которых объяснил, что низкие оценки не являются основанием для наказания, а служат инструментом для выявления точек роста. Будет ли такое нововведение способствовать повышению достоверности данных и сохранению доверия персонала?



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом»
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Задание 29. *(Задание открытого типа задача)*

Крупная логистическая компания внедряет корпоративный чат-бот на базе ИИ для обработки заявок клиентов. Операторы колл-центра, работающие по 10–15 лет, саботируют нововведение: они продолжают вносить данные вручную в старую CRM, игнорируя подсказки системы, и убеждают руководство, что «машина допускает ошибки, а клиенты любят живой голос».

Вопрос: Какие методы активизации инновационной деятельности персонала следует применить руководителю отдела, чтобы преодолеть сопротивление и превратить сотрудников из «консерваторов» в «агентов изменений»?

Задание 30. *(Задание открытого типа задача)*

Фармацевтическая компания разработала новый способ доставки лекарственного препарата: вместо инъекций — микрокапсулы для перорального приёма с программируемым временем высвобождения действующего вещества. В компании проходят совещания по классификации данной разработки для целей государственной регистрации и получения налоговых льгот как инновационного проекта. Менеджеры спорят: считать ли это улучшающей инновацией (поскольку действующее вещество не новое) или радикальной (поскольку технология доставки принципиально меняет способ применения и комплаентность пациентов). Используя теоретические подходы к классификации инноваций (по степени новизны, по технологическим параметрам, по типу изменений), дайте обоснованное заключение о типе данной инновации. Какой подход к классификации следует выбрать для получения максимальной поддержки?

Задание 31. *(Задание открытого типа задача)*

На машиностроительном заводе с численностью 1200 человек внедрена система сбора рационализаторских предложений через внутренний портал. Однако за последние полгода поступило всего 7 предложений, из которых только 2 признаны полезными. При этом в неформальных беседах сотрудники цехов активно обсуждают «как можно было бы переделать этот узел» и «как ускорить переналадку». HR-директор выявил, что основная проблема — отсутствие обратной связи: сотрудники не знают, что произошло с их идеей, и считают систему «чёрным ящиком». Разработайте комплекс мероприятий по активизации инновационной деятельности персонала, направленный на преодоление барьеров, связанных с обратной связью и признанием. Какие изменения в организационной культуре и процедурах необходимо внедрить?

Задание 32. *(Задание открытого типа задача)*

В банке создана кросс-функциональная команда инновационного развития (лаборатория) для разработки нового мобильного приложения на основе генеративных нейросетей. Команда состоит из 12 человек (разработчики, дизайнеры, аналитики), выделенных из функциональных подразделений (IT-департамент, департамент маркетинга, департамент рисков). Через два месяца после запуска линейные руководители функциональных департаментов начали «отзывать» своих сотрудников для выполнения срочных операционных задач, ссылаясь на то, что «основная работа важнее экспериментов». В результате срок сдачи MVP (минимально жизнеспособного продукта) сдвинулся на 3 месяца. Какие изменения в системе управления инновационной деятельностью персонала и в организационной модели должны быть внедрены, чтобы устранить конфликт приоритетов между текущей деятельностью и инновационными проектами?



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом»
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

Задание 33. (Задание открытого типа задача)

HR-директор крупной торговой сети (150 магазинов, 5000 сотрудников) инициировал нововведение — переход от ежегодного анонимного опроса вовлечённости к ежемесячному измерению уровня удовлетворённости работников и их лояльности организации через мобильное приложение с открытой идентификацией ответов. Цель — получить более оперативную обратную связь и повысить ответственность линейных руководителей за климат в коллективе. Однако после первого замера (который составил 15% при плане 40%) в трёх магазинах произошли коллективные жалобы в профсоюз на «тотальную слежку и давление». Линейные менеджеры начали уговаривать сотрудников ставить высокие оценки, искажая данные. В чём состоит ошибка внедрения данного HR-нововведения? Какие корректирующие меры необходимо принять, чтобы сохранить инновационную цель (оперативность) без потери достоверности данных и доверия персонала?

Задание 34. (Задание открытого типа задача)

IT-компания с численностью 200 человек, позиционирующая себя как инновационный лидер на рынке, решила внедрить политику «неограниченного оплачиваемого отпуска» (Unlimited Vacation Policy) вместо стандартных 28 календарных дней. Нововведение было представлено как «доверие к профессионалам» и «свобода». Через полгода выяснилось: среднее количество дней отдыха на сотрудника сократилось с 21 дня до 9 дней в год, выросло количество «выгораний» (по данным опросов), а руководители столкнулись с неопределённостью: как отказывать в отпуске, если формально ограничений нет, но проект надо сдавать. Почему HR-инновация, доказавшая свою эффективность в некоторых западных компаниях, дала негативный результат в данном контексте? Предложите способ адаптации данного нововведения с учётом российской практики управления и специфики проектной IT-среды.

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Экзамен состоит из 3- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 25 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

Общее время выполнения – 60 минут

Максимальный балл – 100 баллов

Оценка	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
--------	---------------------	-------------------	--------	---------



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом»
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (максимум – 100)	Менее 60	60-75	76-95	96-100
Оценка	Незачтено	Зачтено		
Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (максимум – 100)	Менее 60	60-100		

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ				Критерии
	А	Б	В	Г	
1	1	4	3	2	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
2	2 4 1 5 3				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8	А				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12	А				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14	В				3 б - совпадение с верным ответом



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом»
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

		0 б - остальные случаи
15	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
20	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21	инновация ИЛИ Инновация ИЛИ ИННОВАЦИЯ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
22	линейная модель инноваций ИЛИ Линейная модель инноваций ИЛИ ЛИНЕЙНАЯ МОДЕЛЬ ИННОВАЦИЙ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
23	Вовлечение опытных сотрудников в доработку новшеств как экспертов, назначение их наставниками для молодых коллег и публичное признание их вклада в инновации.	5 б – правильный вариант ответа 3 б – частичное совпадение с верным ответом 0 б – остальные случаи
24	Создать систему оперативной обратной связи по идеям, выделить время на инновационную деятельность, внедрить нематериальную мотивацию и обучить руководителей поддержке инициатив.	5 б – правильный вариант ответа 3 б – частичное совпадение с верным ответом 0 б – остальные случаи
25	кружок качества ИЛИ Кружок качества ИЛИ КРУЖОК КАЧЕСТВА	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
26	нематериальное стимулирование ИЛИ Нематериальное стимулирование ИЛИ НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
27	Нет ИЛИ НЕТ ИЛИ нет	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
28	Да ИЛИ ДА ИЛИ да	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
29	Вовлечь авторитетных скептиков в доработку чат-бота, сделав их соавторами изменений, и ввести временный бонус за успешную передачу заявок системе. Назначить молодых сотрудников цифровыми кураторами для опытных коллег, меняя иерархию экспертизы и снимая психологический барьер перед новым инструментом.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
30	Данная инновация является радикальной по классификации Хендерсона—Кларка как архитектурная: меняется принцип	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом»
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	взаимодействия компонентов при сохранении ядра. Для получения максимальной поддержки следует акцентировать классификацию как прорывной технологии, меняющей способ применения и расширяющей рынок.	
31	Внедрить регламент обратной связи «24/48/72» с публичным трекером статуса идей, а также ввести статус «Инноватор месяца» с публичным признанием. Назначить в цехах агентов инноваций для помощи в оформлении предложений и включить в КРІ руководителей показатель активности подразделений.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
32	Необходимо внедрить матричную структуру с полным выделением ресурсов на время проекта и создать инвестиционный комитет, утверждающий приоритеты. В КРІ линейных руководителей следует включить показатель успешной реализации инновационных проектов, что исключит единоличное изъятие сотрудников.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
33	Ошибка в нарушении психологической безопасности: одновременное изменение частоты, формата и идентификации оценок вызвало страх наказания и искажение данных. Корректирующие меры: вернуть анонимность, оставив ежемесячную частоту, исключить eNPS из КРІ руководителей и внедрить публичные отчёты о реальных улучшениях по итогам обратной связи.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
34	Негативный результат связан с отсутствием чётких регламентов и культурой «сверхответственности»: сотрудники боятся брать отпуск, воспринимая свободу как скрытое требование работать без отдыха. Для адаптации необходимо ввести обязательный минимум отпуска (14 дней) и правило принудительного отключения, а руководителей обучить планированию ресурсов команды с фиксацией лимита одновременного отсутствия сотрудников.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом»
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владеет ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

