


Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 06.07.2026 10:39:53 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b837243	 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Управление инновационной активностью персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»
		стр. 1

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации  
 по дисциплине  
 К.М.01.10 Управление инновационной активностью персонала**

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

«Управление персоналом в организации»

Присваиваемая квалификация  
**БАКАЛАВР**

Форма обучения  
**Очная**

Год(ы) набора  
**2026**

Челябинск, 2026



## 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



## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Дисциплина: К.М.01.10 Управление инновационной активностью персонала

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения – 8 семестр

Форма промежуточной аттестации: экзамен

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Выполняет поиск информации, определяет критерии системного анализа поставленных задач УК-1.2. Использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения поставленных задач	<b>Знать:</b> - основы поиска информации и системного анализа поставленных задач <b>Уметь:</b> - выполнять поиск информации и использовать системный анализ для решения поставленных задач <b>Владеть:</b> - владеть навыками поиска информации и использования системного анализа для решения поставленных задач
ПК-4	Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала	ПК-4.1. Демонстрирует знание методов развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-4.2. Подготавливает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-4.3. Подготавливает предложения, оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала	<b>Знать:</b> - методы инновационного развития персонала и профессиональной карьеры <b>Уметь:</b> - использовать методы инновационного развития персонала в организации <b>Владеть:</b> - навыками оценки и анализа эффективности мероприятий по инновационному развитию персонала



### 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-1 Способен осуществлять поиск, анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<b>Знать:</b> - основы поиска информации и системного анализа поставленных задач <b>Уметь:</b> - выполнять поиск информации и использовать системный анализ для решения поставленных задач <b>Владеть:</b> - владеть навыками поиска информации и использования системного анализа для решения поставленных задач	- Модернизация трудовых отношений в российских организациях  -Инновационный потенциал организации  -Инновационная активность менеджеров организаций как условие модернизации российской экономики	очная форма – 8	1  2-17, 20  18,19  21,22  23,27  28-30	Задание закрытого типа на установление соответствия Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа Задание закрытого типа с выбором двух правильных ответов Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин Задания открытого типа с кратким ответом Задание открытого типа задача
ПК-4 Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала	<b>Знать:</b> - методы инновационного развития персонала и профессиональной карьеры	Стимулирование инновационной активности персонала организаций на основе корпоративной культуры	очная форма – 8	1  2-17, 20  18,19  21,22	Задание закрытого типа на установление соответствия Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа Задание закрытого типа с выбором двух правильных ответов Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин



Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Управление инновационной активностью персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»					стр. 5
	<b>Уметь:</b> - использовать методы инновационного развития персонала в организации			23,27	Задания открытого типа с кратким ответом
	<b>Владеть:</b> - навыками оценки и анализа эффективности мероприятий по инновационному развитию персонала			28-30	Задание открытого типа задача



## 3.2 Содержание оценочных средств

### Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа

#### Задание 1. (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Установите соответствие между типом инноваций и их характеристикой. К каждой позиции из первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца. Ответ запишите в виде соответствующей последовательности цифр слева направо

1) Продуктовые инновации	А. Выявление новых источников ресурсов
2) Сырьевые инновации	Б. Создание новых товаров и услуг
3) Технологические инновации	В. Новые методы организации труда
4) Организационные инновации	Г. Новые способы производства

#### Задание 2. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

##### Что понимается под инновационной активностью персонала?

- а) способность персонала выполнять свои должностные обязанности
- б) деятельность персонала, направленная на создание, внедрение и распространение новшеств
- в) количество предложений, поданных работниками за отчетный период
- г) участие персонала в корпоративных мероприятиях

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

##### Что относится к основным задачам управления инновациями в кадровой работе?

- а) увеличение штатной численности
- б) создание инновационного потенциала рынка труда и рынка образовательных услуг
- в) сокращение расходов на обучение персонала
- г) унификация кадрового делопроизводства

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

##### Какой фактор НЕ влияет на возможности реализации программы развития инновационного потенциала работников?

- а) размер предприятия
- б) тип организационной культуры
- в) финансовое состояние предприятия
- г) цвет стен в офисе

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

##### Что такое инновационный потенциал персонала?

- а) количество работников с высшим образованием
- б) наличие определенного уровня субъектного самосознания, детерминирующего способность персонала к инновации
- в) сумма заработной платы инновационно-активных сотрудников
- г) количество патентов, полученных организацией



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

**К факторам, препятствующим инновационной деятельности персонала, относят:**

- а) педантичный контроль за деятельностью новатора
- б) гибкий график работы
- в) наличие системы наставничества
- г) корпоративные праздники

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

**Изменение условий труда работников характеризует:**

- а) социальную эффективность кадровых нововведений
- б) экономическую эффективность кадровых нововведений
- в) финансовую эффективность кадровых нововведений
- г) техническую эффективность кадровых нововведений

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

**Какой тип инноваций связан с выявлением новых источников ресурсов для производства продукции?**

- а) радикальные инновации
- б) продуктовые инновации
- в) сырьевые инновации
- г) технологические инновации

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

**Что понимается под креативным менеджментом?**

- а) управление творческими работниками
- б) тип управления, основанный на использовании творческого потенциала персонала
- в) проведение корпоративных мероприятий
- г) управление рекламной деятельностью

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

**Как формируется инновационный потенциал управления?**

- а) только путем найма новых сотрудников
- б) только за счет государственных субсидий
- в) путем копирования опыта конкурентов
- г) в процессах накопления ресурсов, которые могут быть использованы для осуществления преобразований

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

**Что такое научный парк?**

- а) новая форма сотрудничества промышленных фирм с университетами
- б) место отдыха ученых
- в) здание для проведения конференций
- г) библиотечный комплекс



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

**Рейнжиниринг — это:**

- а) перестройка организационной структуры
- б) переосмысление и перепроектирование бизнес-процессов для достижения скачкообразных улучшений
- в) замена устаревшего оборудования
- г) переподготовка кадров

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

**Как определяется научно-технический эффект от реализации инновации?**

- а) финансовыми показателями
- б) влиянием на объем производства
- в) простотой и эстетичностью
- г) количеством патентов

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

**Как закрытый образ работы влияет на процесс цифровой трансформации организации?**

- а) он ускоряет реализацию проектов
- б) он может ограничить прогресс из-за отсутствия сотрудничества
- в) он повышает качество решений
- г) он снижает необходимость внешнего консультирования

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

**Что описывает понятие "открытые инновации"?**

- а) использование открытого программного обеспечения
- б) сотрудничество за пределами организационных границ для стимулирования инноваций
- в) публичная отчетность об инновациях
- г) приоритет внутренних идей над внешними

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

**Кадровое новшество может быть представлено в виде**

- а) научной документации
- б) только приказа руководителя
- в) только устных распоряжений
- г) только новых должностных инструкций

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

**При внедрении инновации что наиболее важно?**

- а) максимальный охват сотрудников
- б) наличие трех ролей в организации: идеолога продукта, менеджера (организатора) и покровителя
- в) непопулярная инновация должна поддерживаться половиной сотрудников
- г) быстрое внедрение любой ценой



**Задание 18.** *(Задание закрытого типа с выбором двух правильных ответов)*

**Какие факторы учитываются при интегральной оценке инновационного потенциала кадров организации?**

- а) отношение персонала к предстоящим изменениям
- б) цветовая гамма фирменного стиля
- в) уровень профессиональной подготовки персонала
- г) количество компьютеров в организации

**Задание 19.** *(Задание закрытого типа с выбором двух правильных ответов)*

**Какие качества характеризуют инновационно-активного сотрудника?**

- а) склонность к рутинной работе
- б) готовность к изменениям
- в) креативность мышления
- г) избегание ответственности

**Задание 20.** *(Задание закрытого типа на установление последовательности)*

**Установите правильную последовательность этапов развития инновационного потенциала работника:**

1. Применение знаний на практике
2. Осознание потребности в новых знаниях
3. Генерация новых идей
4. Обучение и повышение квалификации
5. Внедрение инновационного решения

## **Часть 2. База тестовых вопросов открытого типа**

**Задание 21.** *(Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)*

Тип управления, основанный на использовании творческого потенциала персонала как основного ресурса для развития и создания конкурентных преимуществ - это \_\_\_\_\_ менеджмент

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

Наличие у работников определенного уровня субъектного самосознания, профессиональных знаний и психологической готовности, которые в совокупности детерминируют их способность к созданию и освоению новшеств – это инновационный \_\_\_\_\_ персонала.

**Задание 23.** *(Задания открытого типа с кратким ответом)*

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

Инновационная активность персонала проявляется только в создании принципиально новых технологий?



**Задание 24.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

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

Психологическая безопасность (доверие) сотрудников критически важна в процессе цифровой трансформации, так как поощряет участие без страха?

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

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

В настоящее время рационализаторским может быть признано предложение, являющееся новым и полезным для данного предприятия?

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

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

Мотивация инновационной деятельности должна учитывать только материальное вознаграждение?

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

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

Кадровая экспансия — это процесс расширения штата сотрудников без согласования с руководством?

**Задание 28.** (Задание открытого типа задача)

На предприятии работает 320 человек. За отчетный период было подано 48 рационализаторских предложений. Из них внедрено в производство 32 предложения. Рассчитайте:

1. Коэффициент рационализаторской активности (количество предложений на одного работника)
2. Коэффициент внедрения инновационных предложений (в процентах).

**Задание 29.** (Задание открытого типа задача)

В организации численностью 450 человек было проведено исследование инновационной активности. Результаты показали:

- Участвуют в рационализаторской деятельности — 65 человек
- Прошли обучение по инновационным методикам за последний год — 42 человека
- Внедрили инновационные решения в своей работе — 38 человек
- Участвуют в проектных группах по разработке новшеств — 24 человека

Рассчитайте долю инновационно-активных сотрудников (учитывая, что один сотрудник мог участвовать в нескольких видах деятельности, и общее количество уникальных сотрудников, проявивших активность, составляет 95 человек). Результат представьте в процентах (округление до сотых процента).

**Задание 30.** (Задание открытого типа задача)

На предприятии действует система премирования за рационализаторские предложения. За год было подано 120 предложений. Затраты на премирование авторов составили 480 000 руб. Экономический эффект от внедрения предложений составил 2 400 000 руб. Рассчитайте:

1. Средний размер премии на одно предложение
2. Эффективность системы стимулирования (отношение экономического эффекта к затратам на премирование)
3. Долю премий в общем экономическом эффекте (в процентах)



### 3 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

#### 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

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

Максимальный балл – 100 баллов:

0-59 баллов - неудовлетворительно;

60-74 баллов - удовлетворительно;

75-90 баллов - хорошо;

91-100 баллов - отлично.

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
1	1-Б, 2-А, 3-Г, 4-В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
2	б	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	б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	а	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	а	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8	в	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9	б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи



Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Управление инновационной активностью персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		стр. 12
10	г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11	а	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12	б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	в	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14	б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15	б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16	а	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	а, в	3 б – полное совпадение с верным ответом 2 б – частичное совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19	б, в	3 б – полное совпадение с верным ответом 2 б – частичное совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
20	2, 4, 1, 3, 5	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
21	Креативный ИЛИ КРЕАТИВНЫЙ ИЛИ креативный	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
22	Потенциал ИЛИ ПОТЕНЦИАЛ ИЛИ потенциал	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
23	Нет ИЛИ НЕТ ИЛИ нет	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
24	Да ИЛИ ДА ИЛИ да	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
25	Да ИЛИ ДА ИЛИ да	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
26	Нет ИЛИ НЕТ ИЛИ нет	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	Коэффициент рационализаторской активности = 0,15 предл./чел.; коэффициент внедрения = 66,67%.	25 б – полное совпадение с верным ответом 0 б – остальные случаи
29	21,11%	25 б – полное совпадение с верным ответом 0 б – остальные случаи
30	4000 руб.; 5,0; 20%	25 б – полное совпадение с верным ответом 0 б – остальные случаи



### **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 владение ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

