

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 27.05.2026 10:51:42 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323	Рабочая программа дисциплины "Инновации в кадровой практике" по направлению подготовки (специальности) 27.03.05 "Инноватика" направленности (профилю) Управление инновациями на предприятиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Инновации в кадровой практике

Направление подготовки (специальность)

27.03.05 Инноватика

Направленность (профиль)

Управление инновациями на предприятиях

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Год(ы) набора 2026

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2026 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины — формирование у обучающихся системного понимания инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами и практических компетенций, необходимых для трансформации кадровой практики в условиях цифровизации и организационных изменений. В процессе изучения дисциплины студенты овладевают современными методами стратегического развития персонала, управления талантами, внедрения e-learning, а также инструментами создания инновационной среды, способствующей сохранению интеллектуального капитала и обеспечению конкурентоспособности организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.03.ДВ.04.02

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Корпоративная культура инновационных компаний

Деловые и бизнес-коммуникации

Социальные технологии в организациях различных сфер деятельности

Методы принятия управленческих решений

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работ

Инновационные подходы к формированию стратегического плана развития предприятия

Управление инновационной активностью персонала

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-2: Способен определять стратегию инновационного развития предприятия

Знать:

Современные концепции и методологии инновационного менеджмента человеческих ресурсов, обеспечивающие интеграцию кадровой стратегии со стратегией инновационного развития предприятия.

Уметь:

Анализировать кадровые процессы и обосновывать выбор инновационных HR-технологий, направленных на реализацию стратегических приоритетов инновационного развития организации.

Владеть:

Инструментами проектирования и внедрения инновационных систем управления талантами, обучения и мотивации персонала для достижения целей инновационной стратегии предприятия.

ПК-3: Способен организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации работ по проекту

Знать:

Методы организации работы исполнителей и технологии принятия управленческих решений в процессе внедрения инновационных HR-проектов в организации.

Уметь:

Организовывать командное взаимодействие, распределять задачи и принимать обоснованные управленческие решения при реализации проектов по развитию человеческих ресурсов.

Владеть:

Навыками координации деятельности исполнителей и инструментами управления проектами в области внедрения инновационных кадровых технологий.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:

3.1.1 Современные концепции и методологии инновационного менеджмента человеческих ресурсов, обеспечивающие интеграцию кадровой стратегии со стратегией инновационного развития предприятия.



Рабочая программа дисциплины "Инновации в кадровой практике" по направлению подготовки (специальности) 27.03.05 "Инноватика" направленности (профилю) Управление инновациями на предприятиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 4

3.1.2 Методы организации работы исполнителей и технологии принятия управленческих решений в процессе внедрения инновационных HR-проектов в организации.

3.2 Уметь:

3.2.1 Анализировать кадровые процессы и обосновывать выбор инновационных HR-технологий, направленных на реализацию стратегических приоритетов инновационного развития организации.

3.2.2 Организовывать командное взаимодействие, распределять задачи и принимать обоснованные управленческие решения при реализации проектов по развитию человеческих ресурсов.

3.3 Владеть:

3.3.1 Инструментами проектирования и внедрения инновационных систем управления талантами, обучения и мотивации персонала для достижения целей инновационной стратегии предприятия.

3.3.2 Навыками координации деятельности исполнителей и инструментами управления проектами в области внедрения инновационных кадровых технологий.

3.3.3

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость		3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	: 108	Виды контроля на курсах: зачеты 5
в том числе	:	
аудиторные занятия	: 6	
самостоятельная работа	: 97,3	
часов на контроль	: 4	
контактная работа: 6,7 ИКР: 0,7		

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
Раздел 1. Инновации в кадровой практике				
1.1	Стратегическая трансформация HR-функций в условиях инновационного развития /Лек/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.2	Стратегическая трансформация HR-функций в условиях инновационного развития /Пр/	4	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.3	Цифровизация и инновационные методы обучения и развития персонала /Лек/	4	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.4	Цифровизация и инновационные методы обучения и развития персонала /Пр/	4	0,5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.5	Инновационная среда как основа управления талантами и вовлеченностью /Лек/	4	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.6	Инновационная среда как основа управления талантами и вовлеченностью /Пр/	4	0,5	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.7	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	5	0,7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.8	Самостоятельная работа /Ср/	4	30	
1.9	Самостоятельная работа /Ср/	5	67,3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3



6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации:

тест
практическое задание

Для промежуточной аттестации

тест

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Типовые тестовые вопросы

1. Характеристика новшества, отражающая значимость той практической проблемы в сфере управления персоналом, решению которой может способствовать его использование — это:

- а) актуальность
- б) потенциальная полезность
- в) реализуемость
- г) контролируемость

2. Стадия жизненного цикла новшества в кадровой практике, эффективность которой зависит от информационных контактов в коллективе организации, сложности организационной структуры и межорганизационной кооперации — это:

- а) стадия создания новшеств
- б) стадия распространения новшеств
- в) стадия внедрения новшеств
- г) стадия устаревания новшеств

3. Документ, регламентирующий проведение единой инновационной политики в области управления человеческими ресурсами в организации — это:

- а) приказ
- б) программа
- в) стандарт
- г) положение

4. Инновационное предприятие в контексте кадровой практики — это:

- а) организация, в рамках которой права принимать решения распределяются вплоть до нижестоящих управленческих структур
- б) разновидность организации, достигающей целей своего функционирования посредством инноваций
- в) тип организационной структуры, построенной в соответствии с видами работ, выполняемых отдельными подразделениями
- г) самостоятельно хозяйствующий субъект, созданный для производства продукции в целях получения прибыли

5. Если инновация в управлении персоналом включает в себя как новые или значительно улучшенные методы организации рабочих мест, так и первое использование новых методов привлечения и оценки сотрудников, то она является:

- а) продуктовой
- б) процессной и организационной
- в) процессной и маркетинговой
- г) только организационной

6. Какое из перечисленных изменений в кадровой практике можно считать инновационным?

- а) изменения, проистекающие из-за вариации цен на факторы производства
- б) перемещение или расширение капитала
- в) внедрение нового организационного метода в деловой практике предприятия, в организации рабочих мест или внешних связей
- г) сезонные изменения в графике работы

Типовые практические задания



1. Крупная производственная компания «ТехноПром» в течение последних трех лет реализует стратегию инновационного развития, направленную на вывод на рынок новой высокотехнологичной продукции. Однако существующая служба управления персоналом продолжает работать в традиционном режиме: фокус на операционном учете, контроле дисциплины и закрытии вакансий по заявкам линейных руководителей. Топ-менеджмент фиксирует растущий разрыв между инновационными целями компании и возможностями HR-службы, которая не участвует в стратегическом планировании, не оценивает интеллектуальный капитал и не формирует кадровый резерв для новых направлений бизнеса.

Задание (выполняется в малых группах или индивидуально): 1. Проведите SWOT-анализ существующей HR-службы компании с точки зрения ее готовности к обеспечению инновационной стратегии. 2. Сформулируйте новые стратегические функции для HR-службы, которые необходимо внедрить (не менее 4), обосновав их связь с целями инновационного развития. 3. Разработайте стратегическую карту трансформации HR-службы на 2 года, включив в нее: ключевые направления изменений, планируемые результаты, необходимые ресурсы и показатели эффективности (KPI). 4. Подготовьте краткую презентацию (до 5 слайдов) для обоснования предложений перед генеральным директором.

2. IT-компания «СофтИнновации» активно растет: штат увеличился с 200 до 800 сотрудников за полтора года. Компания внедряет гибкие методологии разработки (Agile, Scrum), но существующая система обучения представляет собой эпизодические очные тренинги без системного подхода. Руководство отмечает, что скорость адаптации новых сотрудников низкая, знания быстро устаревают, а возможности для карьерного роста неочевидны. При этом бюджет на обучение выделен, но его эффективность не отслеживается. Принято стратегическое решение о переходе к цифровой модели обучения с элементами персонализации и геймификации. Задание (выполняется в малых группах или индивидуально): 1. Сформулируйте 3–4 ключевые проблемы текущей системы обучения, которые необходимо решить. 2. Разработайте концепцию цифровой экосистемы обучения для компании, включающую: формат контента (E-learning, микрообучение, виртуальные классы и др.); инструменты персонализации образовательных треков; элементы геймификации и интерактивного контроля знаний; способы интеграции с системой оценки и карьерного развития. 3. Опишите сценарий использования экосистемы для одной целевой аудитории (например, новых сотрудников, разработчиков, руководителей проектов). 4. Предложите не менее 3 показателей для оценки эффективности внедрения цифровой системы обучения.

3. Научно-исследовательский центр «БиоТех», входящий в состав крупной фармацевтической корпорации, сталкивается с высокой текучестью среди молодых перспективных исследователей (до 30 лет) — более 25% в год. Выходные интервью показывают, что ключевые причины: отсутствие свободы для экспериментов, длительные сроки согласования инициатив, слабая связь между индивидуальным вкладом и признанием, недостаток горизонтальных коммуникаций между лабораториями. При этом корпорация выделяет значительные средства на материальное стимулирование, но удержание ключевых талантов не улучшается. Руководство центра осознает необходимость создания инновационной среды, выходящей за рамки традиционной системы мотивации. Задание (выполняется в малых группах или индивидуально): 1. Проведите диагностику факторов инновационной среды центра по следующим измерениям: организационная культура (поддержка инициатив, отношение к ошибкам); структура коммуникаций и сотрудничества; система мотивации и признания; автономия и возможности для профессиональной реализации. 2. На основе диагностики определите 3–4 ключевых разрыва (разрыва между текущим состоянием и необходимым для удержания талантов). 3. Разработайте пакет из 3–4 взаимосвязанных инновационных решений (инструментов), направленных на создание среды, способствующей удержанию талантов. Для каждого инструмента укажите: цель, механизм реализации, ожидаемый эффект. 4. Предложите способ оценки успешности внедрения разработанных решений (не менее 2 качественных и 2 количественных показателей). Результат: аналитическая записка «Диагностика инновационной среды и меры по удержанию талантов» объемом 3–5 страниц.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к зачету

Тема 1. Стратегическая трансформация HR-функций в условиях инновационного развития

1. Понятие трансформационного лидерства в управлении персоналом
2. Сравнительная характеристика традиционной и инновационной HR-стратегий
3. Новые функциональные обязанности HR-менеджера в инновационной экономике
4. Взаимосвязь инновационной стратегии организации и кадровой стратегии
5. Понятие и структура интеллектуального капитала организации
6. Механизмы сохранения интеллектуального капитала в условиях инновационных изменений
7. Показатели эффективности трансформации HR-службы

Тема 2. Цифровизация и инновационные методы обучения и развития персонала

8. Понятие и преимущества E-learning в управлении персоналом
9. Сущность микрообучения как инновационного метода развития персонала



10. Роль интерактивного практикума в системе обучения сотрудников
11. Понятие и инструменты геймификации в обучении персонала
12. Персонализация образовательных треков: понятие и технологии реализации
13. Структура цифровой экосистемы обучения в организации
14. Методы оценки эффективности внедрения цифровых систем обучения

Тема 3. Инновационная среда как основа управления талантами и вовлеченностью

15. Понятие и компоненты инновационной среды организации
16. Содержание управления талантами в инновационной компании
17. Понятие психологической безопасности и ее роль в удержании талантов
18. Инновационные подходы к мотивации персонала
19. Методы диагностики инновационной среды в организации
20. Факторы удержания высокопотенциальных сотрудников в условиях инновационного развития
21. Система показателей оценки эффективности управления талантами

Типовые тестовые задания закрытого типа

1. Трансформационное лидерство в контексте инновационного развития HR-функции — это:
 - а) стиль управления, ориентированный исключительно на контроль исполнения
 - б) способность лидера вдохновлять и вовлекать сотрудников в реализацию инновационных изменений
 - в) делегирование всех кадровых решений линейным руководителям
 - г) применение автоматизированных систем учета персонала
2. Стратегическая функция HR-службы в инновационной организации заключается в:
 - а) ведении кадрового делопроизводства и учете рабочего времени
 - б) организации корпоративных мероприятий и праздников
 - в) обеспечении соответствия кадрового потенциала целям инновационного развития
 - г) расчете заработной платы и налоговых отчислений
3. Микробучение (microlearning) как инновационный метод развития персонала характеризуется:
 - а) длительными многочасовыми тренингами
 - б) представлением учебного материала короткими, сфокусированными модулями
 - в) обязательным получением диплома о профессиональной переподготовке
 - г) обучением исключительно в академических аудиториях
4. Геймификация в процессе обучения персонала — это:
 - а) проведение корпоративных спортивных соревнований
 - б) использование игровых элементов (баллы, уровни, рейтинги) для повышения вовлеченности
 - в) замена профессионального обучения компьютерными играми
 - г) организация развлекательных мероприятий
5. Инновационная среда организации — это:
 - а) современный дизайн офисных помещений
 - б) совокупность условий, поддерживающих генерацию и реализацию новых идей сотрудниками
 - в) наличие дорогостоящего оборудования и техники
 - г) расположение организации в технопарке или особой экономической зоне
6. Критическим фактором удержания талантов в инновационной среде выступает:
 - а) высокая заработная плата без учета иных факторов
 - б) предоставление автономии, возможности экспериментировать и реализовывать инициативы
 - в) строгий контроль всех действий сотрудника
 - г) запрет на горизонтальные перемещения между подразделениями

Типовые тестовые задания открытого типа с кратким ответом

1. Что такое инновационный проект?
2. Назовите виды кадровых инноваций.

Типовые тестовые задания открытого типа задача

1. Производственная компания «СтройИнновация» приняла стратегию цифровой трансформации, запланировав внедрение автоматизированных линий и переход к продуктам с высокой добавленной стоимостью. Генеральный



директор утвердил инвестиционный бюджет, но HR-служба узнала о новых стратегических задачах только на этапе их публичного объявления. Директор по персоналу продолжает заниматься кадровым учетом и закрытием вакансий по заявкам цехов. Через полгода выяснилось, что для работы на новом оборудовании нет квалифицированных операторов, а инженеры, способные его обслуживать, ушли к конкурентам. Какие стратегические ошибки допустило руководство компании и HR-служба? Какие изменения необходимо внедрить в позиционирование и функции HR-службы?

2. Фармацевтическая компания «БиоФарм» активно привлекает молодых ученых и исследователей с рынка, предлагая конкурентоспособную заработную плату и современные лаборатории. Однако через 1,5–2 года многие из них начинают рассматривать варианты ухода. Опросы показывают, что ключевая причина — отсутствие прозрачной системы карьерного развития: критерии перехода на следующий уровень не формализованы, решения о повышении субъективны, а перспективы руководства проектами или научными группами неясны. Какие инструменты управления талантами следует внедрить для решения проблемы удержания перспективных исследователей?

6.4. Критерии оценивания

Критерии оценивания при текущей аттестации

Критерии оценивания теста

Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (макс – 100)

Неудовлетворительно (менее 60 %)

Удовлетворительно (61-75%)

Хорошо (76-89%)

Отлично (90-100%)

Критерии оценивания практического задания

Решение практических заданий проходят на практических занятиях, как правило, это работа в мини-группах.

Оценивается конечный результат, его представление группе, работа в команде (максимальное количество баллов - 5).

Правильный интересный ответ – 5 баллов; неполный ответ, но правильный – 4 баллов; слабый ответ – 3 балла; дополнение к ответу – 1 балл.

Критерии оценивания при промежуточной аттестации

Экзамен состоит из трех 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

Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (макс – 100)

Менее 60

60-75

76-95 96-100

Оценка "удовлетворительно", "хорошо" и "отлично" соответствуют оценке "зачтено".

Оценка "неудовлетворительно" соответствует оценке "незачтено".

Критерии оценивания тестового задания закрытого типа

3 б - совпадение с верным ответом

0 б - остальные случаи

Критерии оценивания тестового задания открытого типа с кратким ответом

5 б – правильный вариант ответа

0 б – остальные случаи

Критерии оценивания тестового задания задача



25 б – полное совпадение с верным ответом
10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно)
0 б – остальные случаи

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.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Панфилова А. П., Киселева Л. С., Бавина П. А., Егорова Е. В., Добряк С. Ю., Семёнова А. А., Смирнова В. В., Пашоликов М. С., Синёва А. Ю.	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/588392)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.2	Масалова Ю. А.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/588487)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г.	Управление персоналом: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/582694)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л2.2	Горелов Н. А., Круглов Д. В., Кораблева О. Н., Феклистов И. И.	Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/584037)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: http://e.lanbook.com/ .
Э2	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/ .
Э3	Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: https://biblio-online.ru



7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс]: база данных /Челяб. гос. ун-т. - Челябинск, 21992.

Консультант Плюс [Электронный ресурс]: справочно-правовая система: база данных /Регион. центр правовой информации

1. Официальная Россия. Сервер органов государственной власти РФ - официальный сайт <http://www.gov.ru>

2. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации <http://pravo.gov.ru> Раздел «Официальное опубликование правовых актов» в электронном виде» <http://publication.pravo.gov.ru/>

3. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации <http://pravo.gov.ru> БД «Информационно-правовая система «Законодательство России» http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?start_search&fattrib=1

4. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации <http://pravo.gov.ru> БД «Свод законов Российской Империи в 16-ти томах» <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?empire&nochache>

5. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации <http://pravo.gov.ru> БД «Архив периодических изданий» <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?editions>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийные кафедры, экран, ноутбук, проектор, колонки.

Тематические иллюстрации занятий лекционного типа обеспечиваются подготовленными слайд-презентациями по дисциплине с использованием наглядных материалов. В рамках изучения дисциплины разработан электронный вариант лекций, который содержит следующие тематические иллюстрации: схемы, диаграммы, таблицы для лучшего усвоения учебного материала и формирования творческого мышления у студентов.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета».

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания преподавателю

Теоретические основы дисциплины "Инновации в кадровой политике" закладываются на лекциях, практические умения и навыки формируются на практических занятиях.

Основными видами учебных занятий по дисциплине являются: лекции и практические занятия/семинары, консультации, самостоятельная работа студентов.

При преподавании дисциплины преподаватель должен предусматривать применение в учебном процессе инновационных технологий обучения, развивающих навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества (чтение интерактивных лекций, проведение групповых дискуссий и проектов, анализ деловых ситуаций, проведение ролевых игр, тренингов и других технологий), преподавание дисциплин в виде авторских курсов по программам, составленным на основе результатов исследований вуза, учитывающих региональную и профессиональную специфику при условии реализации содержания образования и формировании соответствующих компетенций.

Основной формой управления процессом приобретения умений являются практические занятия.

Практические занятия проводятся по основным проблемам учебного курса.

Главная задача практического занятия – углубить и закрепить знания, полученные на лекциях и в процессе самостоятельной работы над учебной и научной литературой; привить навыки поиска, обобщения и изложения учебного материала. На практических занятиях у студентов необходимо вырабатывать умение излагать учебный материал свободно, логически стройно, теоретически обоснованно и аргументировано. Таким образом,



дидактической основой практикума становится технология «обучение служению». Результатом работы студентов на практических занятиях является приобретение навыков самостоятельного творческого мышления, умелого применения полученных знаний.

Основными формами работы студентов на практических занятиях определены:

- практические занятия на основе интерактивных форм обучения (круглый стол, выступления на дискуссионную тему; индивидуальная и групповая подготовка, защита заданий и мини-проектов и другие);
- выполнение домашней исследовательской, аналитической работы;
- письменные проверочные и творческие работы.

Личный опыт и исследование мнения студентов позволяет рекомендовать преподавателям широкое использование на практических занятиях интерактивных методов:

1. дидактическая игра;
2. метод конкретных ситуаций;
3. метод «мозгового штурма» («брейнсторминг») и его варианты;
4. дискуссии;
5. работа в малых группах.

Самостоятельная работа является одним из основных видов деятельности студентов, осуществляемым в режиме внеаудиторных занятий. Самостоятельная работа студента имеет целью:

закрепление и углубление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий;

подготовку к предстоящим занятиям;

формирование обозначенных в целях подготовки менеджера профессиональных компетенций;

формирование культуры умственного труда, самостоятельности, инициативы в приобретении знаний;

развитие умений научного исследования.

В целях повышения качества и эффективности самостоятельной работы студентов необходим постоянный контроль над её выполнением.

Формами текущего контроля являются: собеседование, различные виды семинарских и практических занятий («круглый стол», защита результатов работы и другие); результаты СРС (тестирование, выполнение аналитической работы, выступление на конференции).

Методические рекомендации студенту.

Изучение курса бакалаврами осуществляется на основе проведения взаимосвязанных между собой видов учебных занятий и форм обучения, к числу которых относятся интерактивные лекционные занятия и семинарские занятия с предварительной подготовкой слушателями выступления по теме занятия, самостоятельная.

Основной упор делается на самостоятельную работу студентов. В ходе обучения студенты должны выполнить серию практических заданий (домашних и аудиторных) и к окончанию курса продемонстрировать умение использовать на практике полученные знания. Преподаватель контролирует выполнение этих заданий и дает индивидуальные рекомендации по работе с методами анализа.

Работа в аудитории дополняется коллективными консультациями (в рамках семинаров и мастер-классов), которые осуществляются преимущественно в режиме контроля над выполняемыми студентами практическими заданиями и рекомендаций на разных этапах работы с инструментарием исследования. Дополнительно в рамках освоения материала курса, студенты приобретают первичные навыки преподавательской и консультационной работы (через самостоятельную подготовку презентации по одному из изучаемых в рамках курса методов исследовательской работы и последующего ознакомления с ним других студентов в группе).

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к семинарским и практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.



Подготовка к сдаче зачёта. Необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачёта.

На самостоятельной работе студентам прививается практика работы с нормативной, специальной литературой, а также навыки самостоятельного научного поиска и исследовательской работы. Такие занятия помогают осуществлять обратную связь и оказывать практическую помощь студентам при подготовке к семинарским занятиям, написанию контрольных, курсовых и других видов научных работ. В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (личные сообщения в moodle, электронная почта) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, форумы в Moodle, электронная почта).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами.

Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, форумов в Moodle.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

«Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.»

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Инновации в кадровой практике" по направлению подготовки
(специальности) 27.03.05 "Инноватика" направленности (профилю) Управление инновациями на
предприятиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 13

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

