

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 02.07.2026 12:40:53

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
	Владеть: навыками организации работы исполнителей в инновационных проектах, инструментами анализа эффективности и подготовки управленческих решений.				27, 28	Задания открытого типа с кратким ответом
		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.*

