

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 16.09.2025 14:50:17 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8522525	 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	стр. 1
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в управлении персоналом» по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика», профиль «Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		

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

**Инновации в управлении персоналом**

Направление подготовки (специальность)  
**27.03.05 Инноватика**

Направленность (профиль)  
**«Управление инновациями на предприятиях»**

Присваиваемая квалификация  
**БАКАЛАВР**

Форма обучения  
**Заочная**

Челябинск, 2025



## 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: 27.03.05 Инноватика Направленность (профиль) «Управление инновациями на предприятиях» Дисциплина: Инновации в управлении персоналом Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения – 5 семестр Форма промежуточной аттестации: зачет

Для очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценивания.

**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
1	2	3	4
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: Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. Уметь: Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом. Владеть: Имеет опыт участия в командной работе.
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	Знать: Знает основные методы командообразования, управления инновационной активностью персонала Уметь: Умеет применять методы командообразования, управления инновационной активностью персонала



		командообразования , управления инновационной активностью персонала ПК-3.3 Оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала, подготавливает предложения по развитию персонала	Владеть: Оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала, подготавливает предложения по развитию персонала
--	--	---	--

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде ПК-3: Знать: Знает основные методы командообразования,	Теоретические основы инновационного менеджмента в управлении персоналом	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 1,3,4,7,14,19,29 Задания теста № 1,6,8,9,12,13,14,15,20 Практическое задание № 1
2.	управления инновационной активностью персонала	Предприятие как субъект инновационной деятельности	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 6,15,16,26,27,28 Задания теста № 2,5,16,22,35 Практическое задание № 2
3.		Управление новаторской деятельностью персонала в организации	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 4,8,10,17,20,24,30 Задания теста № 43,7,10,25,28,30 Практическое задание № 3



4.	ПК-3: Уметь: Умеет применять методы командообразования, управления инновационной активностью персонала	Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности.	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 2,5,12,13,18,22,23 Задания теста № 4,17,18,19,21,23,24,25,26,27,31,33,49,50 Практическое задание № 4
5.	ПК-3: Владеть: Оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала, подготавливает предложения по развитию персонала	Особенности оценки эффективности инновационных проектов в управлении персоналом.	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 9,21,25 Задания теста № 1,27,37,38,39,46 Практическое задание №5

*Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.*

### 3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

#### 3.2.1 База тестовых вопросов.

Выберите правильный ответ:

1. Что относится к факторам сопротивления персоналом нововведениям:

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

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

- 1) изобретение или открытие новых возможностей для решения проблемы и достижения целей
- 2) 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
- 3) ни один ответ не верен



4) совокупность технических, производственных и коммерческих мероприятий, которые обуславливают появление на рынке нового продукта

3. Инновационный процесс в управлении персоналом – это:

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

4. К главным признакам инновационного проекта в управлении персоналом относят:

- 1) изменение состояния после достижения цели проекта
- 2) неповторимость
- 3) ограниченность во времени и ресурсах
- 4) сложность

5. Как называются инновации, характеризующие применение новых методов организации производства:

- 1) продуктовые
- 2) процессные
- 3) рыночные
- 4) технические

6. Какая форма инновационного процесса предполагает создание и использование новшества внутри одной и той же организации:

- ни один ответ не верен
- простой внутриорганизационный (натуральный)
- простой межорганизационный (товарный)
- расширенный

7. Какие выделяют экономические группировки в процессе организации внедрения кадровых инноваций:

- все перечисленные
- принимающие решения
- руководящие
- совещательные

8. Какие из приведенных примеров можно отнести к псевдоинновациям в управлении персоналом

- 1) обновление руководящих кадров без кадрового резерва и достаточного выбора
- 2) проведение видеоконференций и вебинаров с участием сотрудников удаленных подразделений
- 3) создание баз данных учета и контроля кадровой статистики (трудоустройство, дисциплины, динамики кадрового состава, анализа качества персонала и т. д.).
- 4) попытки обновления кадровой работы на низшем организационном уровне без обновления кадровой работы на верхнем уровне



5) кадровые нововведения, усложняющие работу элитных кадров и новаторов («равные» права, уравниловка в оплате)

9. Назовите типы кадровых нововведений по фазам участия работников в профессиональном образовательно-трудовом процессе (цикле)

---

---

---

10. Назовите типы кадровых нововведений по степени радикальности, масштабности и темпам реализации следует различать

---

---

11. Инновационный потенциал организации – это ...

- 1) совокупность различных видов ресурсов, необходимых для инновационной деятельности
- 2) предельный размер вклада инновационной деятельности в эффективность организации
- 3) вся инновационная деятельность предприятия;
- 4) способ соединения инновационных ресурсов.

12. Перечислите основные черты управления персоналом в инновационных организациях

---

---

---

13. Выделите признаки, характеризующие отрицательный для нововведений климат

- 1) авторитарный стиль управления
- 2) кулуарное принятие решений;
- 3) совмещение профессий, ротация персонала
- 4) углубление взаимопонимания работников

14. Перечислите основные условия формирования инновационной культуры в организации

---

---

---

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

- 1) период окупаемости и модифицированная ставка доходности
- 2) норма рентабельности и ставка доходности
- 3) индекс рентабельности и срок окупаемости
- 4) период окупаемости и финансовый лизинг



16. Негативная поведенческая реакция работников на происходящие организационные изменения, выражающаяся в неисполнении инициированных изменениями правил и норм – это

- 1) противоправные действия;
- 2) нонконформизм;
- 3) нелояльность к организации;
- 4) сопротивление изменениям

17. Какие основные этапы внедрения управленческих инноваций можно выделить:

- 1) оценка готовности организации к нововведению, пилотное обследование, внедрение
- 2) оценка готовности организации к нововведению, пилотное обследование, внедрение, контроль
- 3) оценка готовности организации к нововведению, разработка и осуществление программы нововведений, контроль за внедрением
- 4) оценка готовности организации к нововведению, разработка и осуществление программы нововведений, контроль, экономическая экспертиза возможных изменений

18. Какие формы поощрения необходимо использовать в процессе кадровых нововведений:

- 1) все перечисленные
- 2) поэтапные и финишные премии
- 3) текущие и стартовые премии
- 4) экспресс-премии

19. Какие функции относятся к функциям инновационно-кадрового менеджмента по реализации кадровых нововведений как объекта управления:

- 1) все перечисленные
- 2) организация и проведение научно-аналитических работ в области развития человеческих ресурсов, выявление и решение новых кадровых проблем организации
- 3) оценка эффективности кадровых нововведений
- 4) разработка прогнозов, концепций, инновационно-кадровой политики, планов, программ и проектов кадровых нововведений

20. Какой принцип организации работы с персоналом в преддверии нововведений предусматривает, систематическую информированность всех сотрудников коллектива, как о достигнутых успехах, так и о трудностях:

- 1) принцип индивидуальной компенсации
- 2) принцип информированности о существовании проблемы
- 3) принцип перманентного информирования
- 4) принцип тотальности

21. Какой из сотрудников по своему должностному статусу должен заниматься новаторством:

- 1) альтернативный персонал
- 2) вольный сотрудник



- 3) все перечисленные
- 4) научно-технический привратник

22. Какой тип новатора способен вырабатывать в короткие сроки большое число оригинальных предложений:

- 1) антрепренер
- 2) генераторы идей
- 3) интрапренер
- 4) информационные привратники

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

- 1) Инновационная активность
- 2) Инновационная деятельность
- 3) Инновационный потенциал
- 4) Организационно-технический уровень производства

24. Кто из известных ученых считается одним из первых основателей теории инновационного менеджмента:

- 1) австриец Й. Шумпетер
- 2) американец Ф. Тейлор
- 3) ни один ответ не верен
- 4) француз А. Файоль

25. Кто может быть инвестором в инновационном процессе:

- 1) все перечисленные
- 2) иностранные и межгосударственные организации
- 3) кооперативные и частные организации
- 4) правительственные и региональные структуры

26. Кто является заказчиком инновационного проекта:

- 1) будущий владелец и пользователь результатов проекта
- 2) организации, обеспечивающие материально-техническое обеспечение проекта
- 3) специализированные проектные организации, разрабатывающие проектно-сметную документацию
- 4) физические или юридические лица, вкладывающие средства в проект

27. На реализацию проекта по созданию нового продукта влияют два фактора: квалификация персонала и точность работы оборудования. Ошибки персонала совершаются в среднем 3 на каждые 100 операций, при этом средний ущерб составляет 15 тыс. руб. Сбои работы оборудования в среднем происходят 12 раз на каждые 1000 ч работы, что обходится компании в 25 тыс. руб. Определите размер потерь в результате ошибок персонала и сбоя оборудования:

- 1) 0,3
- 2) 0,45
- 3) 17,86



4) 4,75

28. На этапе формирования инновационной идеи и постановки цели проекта определяются:

- 1) альтернативные варианты решения проблемы
- 2) вероятности реализации альтернативных вариантов проекта
- 3) возможные потребители целевого продукта проекта
- 4) мероприятия необходимые для достижения целевых значений проекта

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

- 1) аттестация кадров
- 2) оценка труда кадров инновационных структур и инновационных качеств персонала
- 3) оценка эффективности кадровых нововведений, организация кадровых нововведений и контроль их реализации
- 4) поиск и отбор новаторских кадров

30. По итогам года руководство решило премировать маркетинговый отдел своей организации. В качестве критерия выбора маркетингового отдела руководитель использовал коэффициент качества управленческих решений, принимаемых в данном отделе. Рассчитайте коэффициент качества управленческих решений, принятых и реализованных в маркетинговом отделе организации. Количество выполненных управленческих решений – 128, количество выполненных некачественных управленческих решений – 30, количество принятых управленческих решений – 158.

- 1) 13,6
- 2) 30,4
- 3) 54,2
- 4) 62,0

31. Стратегии, обеспечивающие постепенное наращивание или стабилизацию инновационного потенциала организации:

- 1) Диверсификации
- 2) Интеграционного развития
- 3) Развития персонала
- 4) Экстенсивного развития

32. Управление изменениями и инновациями – это:

- 1) ни один ответ не верен
- 2) совокупность принципов, методов и форм управления инвестиционной деятельностью организаций
- 3) совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами в организациях
- 4) совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами, инновационной деятельностью, субъектами реализации нововведений и их персоналом



33. Целями инновационно-кадрового менеджмента являются:

- 1) ни один ответ не верен
- 2) обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления ее кадровой системы в соответствии с текущими и перспективными интересами и целями организации, современными закономерностями развития персонала, требованиями и стандартами государства, рынка и профсоюзов к уровню развития человеческих ресурсов
- 3) организация финансовой деятельности на предприятии
- 4) организация эффективной деятельности по удовлетворению потребностей клиентов
- 5) создание системы эффективного управления персоналом, сопровождение проводимых в компании изменений

34. Что понимается под прогрессом кадровой системы в инновационном менеджменте:

- 1) все перечисленное
- 2) переход к более совершенным и эффективным формам, целям, структуре и методам на базе постоянного поиска, разработки и реализации кадровых нововведений
- 3) приведение кадров, целей, функций, структуры, форм и методов кадровой системы в постоянное устойчивое состояние
- 4) устойчивая, повторяющаяся деятельность кадров, характеризующаяся простым воспроизведением и воспроизводством кадровой составляющей

35. По итогам года руководство решило премировать отдел сбыта своей организации. В качестве критерия выбора отдела сбыта руководитель использовал коэффициент качества управленческих решений, принимаемых в данном отделе. Рассчитайте коэффициент качества управленческих решений, принятых и реализованных в отделе сбыта организации. Количество выполненных управленческих решений – 288, количество выполненных некачественных управленческих решений – 37, количество принятых управленческих решений – 305.

- 1) 26,2
- 2) 39,6
- 3) 59,3
- 4) 82,3

36. По итогам года руководство решило премировать производственный отдел своей организации. В качестве критерия выбора производственного отдела руководитель использовал коэффициент качества управленческих решений, принимаемых в данном отделе. Рассчитайте коэффициент качества управленческих решений, принятых и реализованных в производственном отделе организации. Количество выполненных управленческих решений – 235, количество выполненных некачественных управленческих решений – 45, количество принятых управленческих решений – 280.

- 1) 48,6
- 2) 64,3
- 3) 67,8
- 4) 76,2

37. По итогам года руководство решило премировать финансовый отдел своей



организации. В качестве критерия выбора финансового отдела руководитель использовал коэффициент качества управленческих решений, принимаемых в данном отделе. Рассчитайте коэффициент качества управленческих решений, принятых и реализованных в финансовом отделе организации. Количество выполненных управленческих решений – 271, количество выполненных некачественных управленческих решений – 49, количество принятых управленческих решений – 320.

- 1) 45,6
- 2) 56,3
- 3) 69,4
- 4) 73,2

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

- 1) кадровым новшеством;
- 2) кадровой инновацией;
- 3) кадровым нововведением.

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

- 1) кадровое новшество;
- 2) кадровая инновация;
- 3) кадровое нововведение.

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

- 1) кадровое новшество;
- 2) кадровую инновацию;
- 3) кадровое нововведение.

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

- 1) новатором;
- 2) инноватором;
- 3) инновационным менеджером.

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

- 1) новатором;
- 2) инноватором;
- 3) инновационным менеджером.

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

- 1) “вольные сотрудники”;



- 2) “научно-технические привратники”;
- 3) “золотые воротнички”;
- 4) “альтернативный персонал”.

○

45. Участники инновационной деятельности организации, получающие полную свободу действий на 5 лет:

- 1) “альтернативный персонал”;
- 2) “золотые воротнички”;
- 3) “информационные звезды”;
- 4) “вольные сотрудники”.

46. Вставьте пропущенные слова: “Для оценки инновационной деятельности в системе управления персоналом используются показатели ... и ... кадровых инноваций”.

47. В совокупный экономический эффект от внедрения кадровой инновации не включается:

- 1) экономия от снижения текучести кадров;
- 2) экономия в связи с сокращениями заболеваемости и травматизма;
- 3) экономия вследствие сокращения трудоемкости функций службы управления персоналом;
- 4) экономия от сокращения потерь рабочего времени и непроизводительных затрат службы управления персоналом;
- 5) экономия затрат на содержание и эксплуатацию оборудования.

48. Вставьте пропущенное словосочетание: “Отношение совокупного экономического эффекта, полученного в результате внедрения инновации, к суммарной величине годовых затрат на ее внедрение либо к суммарной величине затрат на управление персоналом представляет собой

49. Для оценки стоимости кадровой инновации как нематериального актива наиболее подходят методы ... и ....

50. Основным методом оценки социальной эффективности является:

- 1) экспертный;
- 2) сравнение;
- 3) функционально-стоимостной анализ.

46. Экономического эффекта и эффективности.

48. Экономическую эффективность.

49. “Преимущества в прибылях” и “избыточной прибыли”.

### **3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования**

1. Понятие инновации
2. Содержание инновационного менеджмента
3. Виды и цели инноваций
4. Анализ используемых инноваций в России



5. Связь предпринимательства и инновационной деятельности
6. Эволюционное развитие теории инноваций
7. Понятие инновационного процесса
8. Фазы инновационного процесса
9. Факторы, влияющие на развитие инновационных процессов
10. Классификация инновационных организаций
11. Технопарковые структуры организации инновационной деятельности
12. Формы организации инновационного предпринимательства
13. Бизнес инкубаторы
14. Понятие и функции инновационного менеджмента в кадровой работе
15. Функционирование кадровых систем
16. Бизнес-план и его роль в инновационном менеджменте
17. Структура бизнес-плана инновационной деятельности
18. Необходимость и задачи внедрения кадровых инноваций
19. Виды кадровых инноваций
20. Направления инноваций в кадровом менеджменте
21. Определение и задачи маркетинга инноваций
22. Маркетинговый анализ инноваций
23. Понятие и содержание инновационного потенциала работников
24. Развитие инновационного потенциала работников
25. Сущность и объекты интеллектуальной собственности
26. Правовой механизм защиты объектов интеллектуальной собственности
27. Формы передачи объектов интеллектуальной собственности
28. Стратегия инновационной деятельности в кадровой работе
29. Программа инноваций
30. Инновационный проект
31. Прогнозирование, стратегия, диффузия нововведений в кадровой работе
32. Адаптация структуры управления для реализации инноваций
33. Классификация и характеристики видов риска инновационной деятельности
34. Методы оценки риска инновационной деятельности
35. Пути снижения риска в инновационной деятельности
36. Управление рисками инновационной деятельности
37. Особенности процесса внедрения инноваций как источник сопротивления инновациям
38. Причины сопротивления кадровому нововведению
39. Преодоление сопротивления инновациям
40. Классификация участников по их противостоянию переменам
41. Мотивация инноваций
42. Направления государственного регулирования инновационного предпринимательства на федеральном и региональном уровнях
43. Налоговое стимулирование инновационного предпринимательства
44. Правовое обеспечение инновационного предпринимательства
45. Виды эффекта от внедрения кадровых инноваций
46. Оценка экономической и социальной эффективности кадровых инноваций
47. Понятие и виды компетенций
48. Компетенции в оценке персонала



49. Модель компетенций
50. Понятие и виды мобильности персонала.

### 3.2.3 База письменных практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

1. История развития инновационного менеджмента в кадровой работе.
2. Россия – пространство инноватики.
3. Роль инноваций на современном этапе развития.
4. Управление инновациями в кадровой работе.
5. Инновационный потенциал сотрудников организации.
6. Необходимость разработки и внедрения нововведений в практику кадровой работы
7. Основные направления внедрения инноваций в кадровую работу.
8. Государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе.
9. Инновационная политика в кадровой работе и ее разработка.
10. Инновационный менеджер. Кадровая элита.
11. Менеджеры как субъекты управления
12. Инновационный эксперимент: понятие, функции и задачи.
13. Внедрение нововведений. Управление технологией внедрения нововведений.
14. Управление процессом адаптации сотрудников организации к инновациям.
15. Сопровождение нововведений: понятие, цели, задачи и виды.
16. Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе: критерии определения.
17. Управление персоналом в инновационной организации.
18. Управленческое консультирование нововведений (управление изменениями). Понятие и цели.
19. Внедрение нововведений в системе управления персоналом. Основные этапы и трудности. Отечественный и зарубежный опыт.
20. Проект организации работы предприятия по реализации нововведений в работе с персоналом.
21. Инновационная культура как особая форма человеческой культуры.

Задание: Определить риски в инновационном проекте по совершенствованию системы управления персоналом

1. Привести пример инновационного проекта по совершенствованию системы управления персоналом.
2. Провести анализ рисков инновационного проекта:
  - по степени риска – допустимый, критический или сверх-критический (катастрофический);
  - по роду деятельности – исследовательской, экспериментальной или опытно-производственной деятельности;
  - по видам риска – технический, производственный, информационный, экономический



(коммерческий), экологический или политический;

- по уровню риска – высокий, средний или низкий;
- по экономическому содержанию – операционный, кредитный, инфляционный, валютный или инновационно-инвестиционный;
- по объектам (по месту возникновения).

3. Провести анализ неопределенности инновационного проекта, используя лекционный материал.

4. Определить признаки и дать характеристики управления персоналом в традиционной и инновационной организации. Провести сравнительный анализ функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации.

5. Показать насколько ваш инновационный проект будет отвечать социально-экономической эффективности:

-оценить социальную эффективность проекта.

-оценить экономическую эффективность проекта.

## 4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачет)

На зачете студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

Оценка «зачтено» выставляется по показателям текущей аттестации при общей сумме более 61 балла. Если студент в течение семестра набирает менее 61 балла, то он сдает зачет в форме тестирования из 20 вопросов.

### 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

#### 4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса для собеседования

Отлично/ 9-10 баллов	Хорошо/ 6-8 баллов	Удовлетворительно/ 3-5 баллов	Неудовлетворительно/ 0-2 балла
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Низкий уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.



полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	
---	---	--	--

#### 4.2.2. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

#### 4.2.3. Критерии оценивания практического задания

Высокий уровень - 15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

Средний уровень -10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

Базовый уровень - 4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

Низкий 0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

#### 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очной формы применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на экзамене.

Итоговая оценка:



менее 61 балла – неудовлетворительно

61-75 – удовлетворительно

76-90 – хорошо

91-100 – отлично

Для очно-заочной формы обучения итоговая оценка за экзамен определяется по сумме баллов за все экзаменационные задания: Итоговая оценка:

менее 9 баллов – неудовлетворительно,

9-20 – удовлетворительно,

21-32 – хорошо,

более 32 – отлично.

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

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания теории управления, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи,

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:

- предполагает формирование компетенций на среднем уровне: формируется общее понимание процесса управления, выработки и реализации управленческих решений; умение их анализировать и представление о возможных результатах организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о теории управления, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.

- предполагает несформированность представлений о теории управления, не владение управленческой терминологией, неумение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, находить организационно-управленческие решения.

