

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 02.07.2026 12:43:28

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923

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 кадровой практике»  
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)  
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

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

К.М.03.ДВ.04 Инновации в кадровой практике

**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 кадровой практике»  
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 кадровой практике»  
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: К.М.03.ДВ.04 Инновации в кадровой практике

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения - 8 семестр, для заочной формы обучения 8,9 семестр

Форма промежуточной аттестации: зачет

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины К.М.03.ДВ.04 «Инновации в кадровой практике» 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
ПК-2: Способен определять стратегию инновационного развития предприятия	ПК-2.1 Знает основные методы разработки и реализации стратегии развития инновационной деятельности организации и формы государственной поддержки инноваций, в т.ч. в технических системах ПК-2.2 Умеет применять методы разработки стратегии развития и формы государственной поддержки инновационной деятельности, в т.ч. в технических системах ПК-2.3 Оценивает последствия управленческих решений в области организации работ по реализации стратегии инновационного развития	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	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 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



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 кадровой практике»  
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)  
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

инновационных кадровых технологий.

### 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
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	1. Стратегическая трансформация HR-функций в условиях инновационного развития 2. Цифровизация и инновационные методы обучения и развития персонала 3. Цифровизация и инновационные методы обучения и развития персонала	очная форма - 8, очно-заочная – 8, 9	1	Задание закрытого типа на установление соответствия
				3-10	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
			очная форма - 8, очно-заочная – 8, 9	21	Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин
				23	Задание открытого типа с развернутым ответом
				25, 26	Задания открытого типа с кратким ответом
			очная форма - 8, очно-заочная – 8, 9	29-31	Задание открытого типа задача



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 кадровой практике»  
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)  
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	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.	1. Стратегическая трансформация HR-функций в условиях инновационного развития 2. Цифровизация и инновационные методы обучения и развития персонала 3. Цифровизация и инновационные методы обучения и развития персонала	очная форма - 8, очно-заочная – 8, 9	2	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
				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 - 8, очно-заочная – 8, 9	22	Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин
				24	Задание открытого типа с развернутым ответом
Владеть: навыками координации деятельности исполнителей и инструментами управления проектами в области внедрения инновационных кадровых технологий.			очная форма - 8, очно-заочная – 8, 9	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 инновационные методы обучения с их характеристиками.*



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 кадровой практике»  
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)  
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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

<i>Инновационные методы обучения</i>	<i>Характеристика</i>
А) Микробучение	1) Использование игровых элементов (баллы, уровни, рейтинги) для повышения вовлеченности
Б) Характеристика	2) Адаптация содержания, темпа и формата обучения под индивидуальные потребности сотрудника
В) Персонализация образовательных треков	3) Представление учебного материала короткими, сфокусированными модулями
Г) Цифровая экосистема обучения	4) Совокупность платформ, инструментов и контента, обеспечивающих непрерывное обучение

А	Б	В	Г

**Задание 2.** (Задание закрытого типа на установление последовательности)

Расположите этапы формирования инновационной среды, направленной на удержание талантов, в логической последовательности. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1. Внедрение системы признания и поддержки инициатив
2. Диагностика текущего уровня психологической безопасности и инновационной культуры
3. Создание прозрачных карьерных треков и системы наставничества
4. Разработка программы развития инновационной среды с учетом выявленных дефицитов
5. Оценка эффективности изменений и корректировка подходов

--	--	--	--	--

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

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

**Задание 4.** (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 кадровой практике»  
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)  
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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

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

Интеллектуальный капитал организации в рамках инновационного менеджмента человеческих ресурсов — это:

- а) совокупность патентов и лицензий, принадлежащих компании
- б) суммарная стоимость всех активов организации
- в) совокупность знаний, компетенций сотрудников и организационных способностей, создающих ценность
- г) численность сотрудников с высшим образованием

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

Ключевым отличием инновационной HR-стратегии от традиционной является:

- а) ориентация на минимизацию затрат на персонал
- б) интеграция кадровых решений с долгосрочными целями инновационного развития
- в) централизация всех кадровых функций в едином центре
- г) преимущественное использование внешнего аутсорсинга

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

Сохранение интеллектуального капитала в условиях инновационной трансформации предполагает:

- а) повышение заработной платы всем сотрудникам
- б) запрет на переход сотрудников в другие компании
- в) сокращение численности персонала для снижения издержек
- г) создание системы удержания ключевых сотрудников и накопления организационных знаний

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

Показателем эффективности трансформации HR-функции в инновационной организации может выступать:

- а) количество оформленных кадровых приказов
- б) доля стратегических кадровых инициатив в общем объеме HR-проектов
- в) средний возраст сотрудников организации
- г) количество дней больничного листа в год

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

E-learning в системе инновационного управления персоналом — это:

- а) электронное обучение с использованием цифровых платформ и дистанционных технологий



- б) проведение очных тренингов с приглашением внешних экспертов
- в) обучение сотрудников за рубежом
- г) система наставничества на рабочем месте

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

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

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

Интерактивный практикум в системе инновационного обучения персонала предназначен для:

- а) замены всех форм теоретического обучения
- б) проведения аттестации сотрудников раз в год
- в) отработки практических навыков в смоделированных ситуациях с обратной связью
- г) ознакомления с текстами нормативных документов

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

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 в рабочее время

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

Персонализация образовательных треков в цифровой среде означает:

- а) одинаковую программу обучения для всех сотрудников
- б) выбор сотрудником любых курсов без учета бизнес-задач
- в) обучение только в очном формате по индивидуальному графику
- г) адаптацию содержания, темпа и формата обучения под индивидуальные потребности сотрудника

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

Ключевым преимуществом внедрения цифровой экосистемы обучения является:

- а) полная автоматизация всех кадровых процессов
- б) обеспечение непрерывности развития сотрудников и доступности контента в любое время
- в) сокращение штата учебного центра до одного сотрудника
- г) отказ от оценки эффективности обучения

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



*ответа)*

Инновационная среда организации — это:

- а) современный дизайн офисных помещений
- б) наличие дорогостоящего оборудования и техники
- в) совокупность условий, поддерживающих генерацию и реализацию новых идей сотрудниками
- г) расположение организации в технопарке или особой экономической зоне

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

Управление талантами (talent management) в инновационной компании ориентировано на:

- а) привлечение, развитие и удержание наиболее перспективных и высокопотенциальных сотрудников
- б) равномерное распределение всех сотрудников по должностям
- в) исключительно материальное стимулирование
- г) сокращение числа высококвалифицированных специалистов

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

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

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

Психологическая безопасность как элемент инновационной среды означает:

- а) отсутствие физических угроз на рабочем месте
- б) полную изоляцию сотрудников от внешних контактов
- в) наличие охраны и системы видеонаблюдения
- г) уверенность сотрудника в том, что он может высказывать идеи и ошибаться без страха наказания

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

Инновационный подход к мотивации персонала в отличие от традиционного предполагает:

- а) исключительно сдельную оплату труда
- б) признание и вознаграждение за инициативу, эксперименты и создание нового знания
- в) одинаковую систему премирования для всех категорий сотрудников
- г) отказ от нематериальных форм мотивации

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

Показателем эффективности инновационной среды для управления талантами может выступать:



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 кадровой практике»  
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)  
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- а) доля реализованных инициатив сотрудников в общем числе поданных предложений
- б) средняя заработная плата по организации
- в) количество квадратных метров офисных помещений на одного сотрудника
- г) количество дисциплинарных взысканий за период

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

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

Вставьте термин. \_\_\_\_\_ – это подход к управлению человеческими ресурсами, при котором HR-служба интегрируется в стратегическое планирование и участвует в разработке решений, обеспечивающих достижение целей инновационного развития организации.

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

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

Вставьте термин. \_\_\_\_\_ – это системный подход к привлечению, развитию и удержанию высокопотенциальных сотрудников, критически важных для реализации инновационной стратегии организации.

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

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

Какие инновационные методы обучения наиболее эффективны для быстрой адаптации новых сотрудников к изменяющимся бизнес-процессам в условиях цифровизации?

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

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

Какие элементы инновационной среды организации являются ключевыми для удержания высокопотенциальных молодых специалистов в условиях высокой конкуренции на рынке труда?

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

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

Как называется стратегический подход к управлению человеческими ресурсами, при котором HR-служба интегрируется в процесс стратегического планирования и участвует в разработке решений, обеспечивающих достижение целей инновационного развития организации?

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

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

Как называется инновационный метод обучения персонала, предполагающий представление учебного материала короткими, сфокусированными модулями продолжительностью от 3 до 10 минут, которые могут быть освоены в любой удобный момент?

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

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

В производственной компании «ИнноваСтрой» руководство утвердило стратегию цифровой трансформации, предусматривающую внедрение автоматизированных линий и роботизированных комплексов. HR-служба не была включена в разработку стратегии,



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 кадровой практике»  
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)  
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

а директор по персоналу узнал о новых задачах только после публичного объявления. В течение полугода HR-департамент продолжал работать в операционном режиме: закрывал текущие вакансии и вел кадровый учет, не проводя анализ потребности в новых компетенциях и не формируя кадровый резерв для работы на новом оборудовании. Можно ли считать, что HR-служба в данной компании выполняет стратегическую функцию, необходимую для успешной реализации инновационной стратегии?

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

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

Крупный ритейлер «ПродуктПлюс» внедрил корпоративную LMS-платформу с обязательными электронными курсами для всех сотрудников магазинов. Обучение проводилось без предварительного анализа потребностей, линейные руководители не были обучены сопровождению цифрового обучения, а прохождение курсов никак не увязывалось с системой мотивации. Сотрудники восприняли нововведение как дополнительную нагрузку, проходили курсы «для галочки», часто оставляя включенным видео без участия. Через полгода показатели операционной эффективности (скорость обслуживания, качество выкладки товара) не улучшились. Можно ли считать такое внедрение цифрового обучения эффективным с точки зрения повышения результативности персонала?

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

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?

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

Научно-исследовательский институт «НейроТех» разрабатывает прорывные медицинские технологии. За последние два года институт покинули три ведущих исследователя, каждый из которых имел уникальные компетенции и международные патенты. Выходные интервью показали, что основная причина — отсутствие ясных карьерных перспектив внутри института и ощущение, что их разработки «оседают на полке» без коммерциализации. При этом материальная мотивация была на высоком уровне. Руководство обеспокоено, что потеря ключевых талантов ставит под угрозу выполнение инновационной программы. Какую стратегию удержания талантов следует разработать институту, учитывая выявленные причины ухода? Какие инновационные инструменты управления персоналом здесь применимы?

**Задание 31.** (Задание открытого типа задача)

Сеть розничных магазинов «ТехноМаркет» ежегодно тратит значительный бюджет на очные тренинги для продавцов-консультантов. Тренинги проводятся централизованно, отрыв от работы составляет 2–3 дня на сотрудника. Однако по



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 кадровой практике»  
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)  
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

результатам тайных покупок качество обслуживания не улучшается, а новые сотрудники осваиваются медленно (до 3 месяцев). Анализ показал, что информация забывается уже через 2 недели после тренинга, а оперативные изменения в ассортименте до сотрудников доводятся с большим опозданием через внутренние приказы. Какие инновационные методы обучения позволят повысить эффективность развития персонала в данной ситуации? Предложите конкретные решения.

**Задание 32.** *(Задание открытого типа задача)*

Крупный банк внедрил корпоративный портал обучения с обязательными электронными курсами для всех сотрудников. Однако спустя полгода руководство фиксирует низкую активность: сотрудники «пролистывают» курсы ради галочки, время прохождения формальное, а реального применения новых знаний в работе не наблюдается. Линейные руководители жалуются, что подчиненные воспринимают обучение как дополнительную нагрузку. При этом инвестиции в платформу и контент были значительными. Какие ошибки были допущены при внедрении цифрового обучения? Какие меры следует предпринять для повышения вовлеченности и результативности?

**Задание 33.** *(Задание открытого типа задача)*

IT-компания «СофтСервис» специализируется на разработке корпоративного программного обеспечения. Руководство провозглашает курс на инновации, однако внутренняя культура остается жесткой: за любую ошибку в коде следует выговор или депремирование, сроки сжаты до минимума, инициативы снизу проходят длительные согласования. В результате разработчики предпочитают использовать проверенные, но устаревшие решения, не рискуя предлагать новые подходы. Текущая среди талантливых разработчиков достигла 30% в год. Какой элемент инновационной среды отсутствует в компании и какие мероприятия необходимо провести для его формирования?

**Задание 34.** *(Задание открытого типа задача)*

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?

## **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



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 кадровой практике»  
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)  
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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) (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	3	1	2	4	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
2	2 4 1 3 5				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4	В				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5	В				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	Г				3 б - совпадение с верным ответом 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 кадровой практике»  
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)  
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

8	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
20	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21	стратегическое партнерство ИЛИ Стратегическое партнерство ИЛИ СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
22	управление талантами ИЛИ Управление талантами ИЛИ УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
23	Наиболее эффективны микробучение с короткими видео-модулями, цифровые симуляторы рабочих процессов, персонализированные треки обучения, а также наставничество с использованием цифровых инструментов обратной связи.	5 б – правильный вариант ответа 3 б – частичное совпадение с верным ответом 0 б – остальные случаи
24	Ключевыми элементами выступают психологическая безопасность, позволяющая экспериментировать без страха наказания, прозрачные карьерные треки, автономия в выполнении задач, а также система признания и поддержки инициатив.	5 б – правильный вариант ответа 3 б – частичное совпадение с верным ответом 0 б – остальные случаи
25	стратегическое партнерство ИЛИ Стратегическое партнерство ИЛИ СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
26	микробучение ИЛИ Микробучение ИЛИ МИКРОБУЧЕНИЕ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
27	Нет ИЛИ НЕТ ИЛИ нет	5 б – правильный вариант 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 кадровой практике»  
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)  
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		0 б – остальные случаи
28	Да ИЛИ Да ИЛИ да	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
29	Руководство допустило ошибку, исключив HR-службу из стратегического планирования, что привело к несвоевременной подготовке кадров и потере критически важных специалистов. HR-служба, в свою очередь, сохранила операционную модель работы, не проявив проактивности в выявлении кадровых рисков новой стратегии. Необходимо трансформировать HR-функцию в стратегического партнера: включить директора по персоналу в стратегические сессии, внедрить прогнозирование потребности в компетенциях на 1–2 года вперед, создать систему раннего выявления и удержания ключевых специалистов под новые технологические задачи.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
30	Институту необходимо перейти от материальной модели удержания к созданию среды, обеспечивающей профессиональную реализацию. Следует внедрить индивидуальные траектории карьерного развития для исследователей, включающие возможность руководства собственными проектами. Целесообразно создать внутренний «инновационный акселератор» для коммерциализации разработок с участием авторов и системой роялти. Также необходимо ввести практику публичного признания научных достижений и установить прозрачные критерии перехода от исследовательской деятельности к руководству лабораториями. Это позволит превратить институт в среду, где таланты видят долгосрочные перспективы.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
31	Необходимо перейти от очных тренингов к цифровой экосистеме обучения с элементами микрообучения. Следует создать мобильное приложение с короткими видео-карточками по товарам, тестами после каждого модуля и элементами геймификации (рейтинги продавцов, бейджи за освоение новинок).	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 кадровой практике»  
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)  
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	<p>Внедрить систему «подкрепляющих» микро-тренингов по 5–10 минут перед началом смены, отражающих актуальные изменения ассортимента. Это позволит сократить отрыв от работы, обеспечить непрерывность обучения и оперативное обновление знаний. Дополнительно можно использовать цифровую платформу для обмена лучшими практиками между магазинами.</p>	
32	<p>Основная ошибка — внедрение «сверху» без учета мотивации сотрудников и отсутствие интеграции обучения с практическими задачами. Необходимо перейти от принудительного к персонализированному обучению: внедрить систему рекомендаций курсов на основе должности и выявленных дефицитов компетенций. Следует ввести элемент геймификации (баллы, рейтинги подразделений) и привязать прохождение курсов к системе грейдов и бонусов. Критически важно подготовить линейных руководителей как наставников, которые будут обсуждать с подчиненными применение знаний в рабочих ситуациях. Также целесообразно сократить объем обязательных курсов и добавить короткие практико-ориентированные модули.</p>	<p>25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи</p>
33	<p>В компании отсутствует психологическая безопасность — уверенность сотрудников в том, что они могут экспериментировать и ошибаться без страха наказания. Для формирования этого элемента необходимо пересмотреть подход к ошибкам: ввести практику «разбор полетов» с акцентом на извлечение уроков, а не поиск виновных. Следует создать «песочницу» для экспериментов — среду, где разработчики могут тестировать новые технологии без риска для ключевых продуктов. Также важно внедрить систему поощрения за обоснованные риски и инновационные предложения, отделив их от ответственности за халатность.</p>	<p>25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи</p>



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 кадровой практике»  
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)  
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	Лидерам необходимо демонстрировать готовность поддерживать инициативы.	
34	Компании необходимо разработать и внедрить прозрачную систему управления талантами с четкими карьерными треками. Следует создать матрицу компетенций по уровням (младший исследователь, исследователь, старший исследователь, руководитель группы) с объективными критериями перехода, включающими научные публикации, участие в грантах, успешные проекты. Внедрить систему индивидуальных планов развития с регулярной обратной связью (не реже раза в квартал). Целесообразно организовать программу «научное лидерство», где перспективные сотрудники получают mentorship от ведущих ученых и возможность самостоятельно вести исследовательские направления. Это повысит прозрачность и укрепит долгосрочную мотивацию.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи

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

*Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:*

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

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

3. *Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся*



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 кадровой практике»  
по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика» направленности (профилю)  
«Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

*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.*

