

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:
04c19ed8b1b98f3b6cb77a486b9a8788b8322323



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 19	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _

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

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

Челябинск 2025 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) «Инновационные проекты в государственном управлении»

Дисциплина: Инновации в кадровой практике

Семестр (семестры) изучения: 8 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
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: способы разработки стратегии инновационного развития предприятия Уметь: разрабатывать элементы стратегии инновационного развития предприятия Владеть: навыками разработки стратегии инновационного развития 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	Знать: способы организации работы коллектива и оптимальные управленческие решения в области организации работ по проекту Уметь: организовывать работу коллектива и находить управленческие решения в



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 № _____

		эффективность мероприятий по развитию персонала, подготавливает предложения по развитию персонала	области работ по проекту Владеть: навыками командной работы, в том числе и работ по проекту
--	--	---	--

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.	ПК-2 Знать: способы разработки стратегии инновационного развития предприятия Уметь: разрабатывать элементы стратегии инновационного развития предприятия Владеть: навыками разработки стратегии инновационного развития предприятия	Внедрение инноваций в кадровой практике современной России. Инновационные методы оценки служащих и руководителей в кадровой политике.	Собеседование тест доклад	Теоретические вопросы № 1-25 Задания теста № 1-32 Практические задания № 1-4
2.	ПК-3 Знать: способы организации работы коллектива и оптимальные управленческие решения в области организации работ по проекту Уметь: организовывать работу коллектива и находить управленческие решения в области работ по проекту Владеть: навыками командной работы, в том числе и работ по проекту	Инновации и традиции в деятельности социально-профессиональных групп современных служащих	Собеседование тест	Теоретические вопросы № 26-39 Задания теста № 33-50 Практические задания № 5-6

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.



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 № _____

3.2.1 База тестовых вопросов.

Тема 1. Внедрение инноваций в кадровой практике современной России

1. **Характеристика новшества, отражающая значимость той практической проблемы, решению которой может способствовать его использование**
 - a) Актуальность
 - b) Потенциальная полезность
 - c) Реализуемость
 - d) Контролируемость
2. **Стадия жизненного цикла новшества, эффективность которой зависит от информационных контактов в коллективе организации, сложности организационной структуры, меж организационной кооперации**
 - a) Стадия создания новшеств
 - b) распространения новшеств
 - c) Стадия внедрения новшеств
3. **Автор понятия: Инновация – это изменение с целью внедрения использования новых видов потребительских товаров, новых производственных средств, рынков и форм организации в промышленности**
 - a) Й. Шумпетер.
 - b) П. Друкер.
 - c) В.С.Лазарев
4. **Документ, регламентирующий проведение единой политики в сфере экономического развития и инновационной экономики?**
 - a) приказ
 - b) государственная программа
 - c) национальный проект
 - d) Конституция
5. **Процесс, направленный на воплощение результатов практической деятельности и разработку либо иных научно-технических достижений в новый или усовершенствованный продукт, реализуемый на рынке, в новых или усовершенствованный технологический процесс, используемый в практической деятельности:**
 - a) Инновационный процесс
 - b) Инновационная деятельность
 - c) Инновационный потенциал
6. **Стадия инновационного процесса, на которой инноватика призвана дать ответ на вопрос: «Как можно воздействовать на эффективность различных этапов распространения новшеств?»**
 - a) Стадия создания новшеств
 - b) Стадия распространения новшества
 - c) Стадия создания новшества
7. **Выберите несколько правильных ответов. Виды инноваций по масштабу внедрения**
 - a) Системные



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 № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

- b) Радиальные
 - c) **Глобальные**
 - d) Модульные
 - e) **Локальные**
8. **Совокупность методов, процессов и материалов, используемых в какой-либо отрасли деятельности, а также научное описание способов технического производства – это?**
- a) Научная деятельность
 - b) Инновационная деятельность
 - c) **Технология**
9. **Что считать инновационным проектом?**
- a) Процесс создания и распространения нового изделия, технологии или услуги, включающий сложный комплекс производственных, организационных, маркетинговых и финансовых операций от формулирования идеи до освоения промышленного производства, выпуска продукта на рынок и достижения коммерческого эффекта
 - b) Комплекс скоординированных и управляемых мероприятий, которые направлены на получение научных и (или) научно-технических результатов и осуществление которых ограничено временем и привлекаемыми ресурсами
 - c) Деятельность, направленная на реализацию инновационных проектов, а также на создание инновационной инфраструктуры и обеспечение её деятельности
 - d) **Комплекс направленных на достижение экономического эффекта мероприятий по осуществлению инноваций, в том числе по коммерциализации научных и (или) научно-технических результатов**
10. **Оформленный результат фундаментальных исследований, разработок или экспериментальных работ в какой-либо сфере деятельности по повышению её эффективности:**
- a) НИОКР
 - b) **Инновация**
 - c) Изобретение
 - d) Новшество
11. **Инновационное предприятие – это:**
- a) Организация, в рамках которой права принимать решения распределяется вплоть до нижестоящих управленческих структур;
 - b) **Разновидность организации, достигающей целей своего функционирования посредством инноваций;**
 - c) Тип организационной структуры, построенной в соответствии с видами работ, выполняемых отдельными подразделениями;
 - d) Самостоятельно хозяйствующий субъект, созданный для производства продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях получения прибыли.
12. **Какая из ниже перечисленных инноваций является продуктовыми инновациями:**
- a) **Первый цифровой фотоаппарат**
 - b) Первая система перемещения товара по штрих-коду
 - c) Первое применение в магазине дисконтных карт



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 № _____

- d) Создание новой системы повышения квалификации на предприятии
- 13. Какая из ниже перечисленных инноваций являются процессными инновациями:**
- a) Первый цифровой фотоаппарат
 - b) Первая система перемещения товара по штрих-коду**
 - c) Первое применение в магазине дисконтных карт
 - d) Создание новой системы повышения квалификации на предприятии
- 14. Если инновация включает в себя как новые или значительно улучшенные методы производства, или снабжения, так и первое использование новых методов организации, то она является**
- a) Процессной
 - b) Процессной и организационной
 - c) Процессной и маркетинговой
 - d) Организационной**
- 15. Какие существуют типы инноваций?**
- a) Продуктовая, процессная, маркетинговая, социальная
 - b) Продуктовая, сервисная, маркетинговая, организационная
 - c) Продуктовая, процессная, маркетинговая, организационная**
 - d) Техническая, технологическая, маркетинговая, экономическая
- 16. Какое из перечисленных изменений можно считать инновационным?**
- a) Изменения, проистекающие из-за вариации цен на факторы производства
 - b) Перемещение или расширение капитала
 - c) Внедрение нового организационного метода в деловой практике предприятия, в организации рабочих мест или внешних связей**
 - d) Сезонные изменения

Тема 2. Инновационные методы оценки служащих и руководителей в кадровой политике

- 17. Комплексная система организации, управления и анализа нововведений, связанных с появлением новых профессий, развитием рекламы рабочих мест, работой с биржами труда и фирмами по подбору кадров – это:**
- a) Инновационный менеджмент
 - b) Инновационно-образовательный менеджмент
 - c) Инновационно-технологический кадровый менеджмент
 - d) Инновационно-кадровый маркетинг**
- 18. Капитал, воплощенный в людях в форме их образования, квалификации, профессиональных знаний, опыта – это:**
- a) Специфический человеческий капитал
 - b) Капитал здоровья
 - c) Человеческий интеллектуальный капитал
 - d) Общий человеческий капитал**
- 19. Совокупность знаний в определенной области, записанная на машинном носителе – это:**
- a) База данных экспертных систем**



Версия документа - 1	стр. 8	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

- b) Инновационно-технологический кадровый менеджмент
 - c) Сетевое планирование и управление
 - d) Комбинированные методы прогнозирования
- 20. Реализация программно-целевой технологии, по которой в заданное время руководитель должен принимать управленческое решение о дальнейшей работе своего подразделения, пополнении ресурсов и т.д. – это:**
- a) Качество управленческого решения
 - b) Полномочность (властность) управленческого решения
 - c) **Программные управленческие решения**
 - d) Ситуационные управленческие решения
- 21. Укажите технологии оценки и аттестации персонала:**
- a) ассесмент-центр
 - b) метод «360 градусов»
 - c) е-рекрутмент
 - d) коучинг
- 22. Совокупность стадий развития, через которые проходит организация за период своего функционирования – это:**
- a) **Жизненный цикл организации**
 - b) Имитационное моделирование
 - c) Инновационная стратегия
 - d) Организационная культура
- 23. Деятельность органов государственной власти, политических партий, общественных организаций – это:**
- a) Право предприятия
 - b) Технология предприятия
 - c) Политика предприятия
 - d) **Деловая среда предприятия**
- 24. Оценка затрат и экономического эффекта, экономической выгоды; анализ соотношения выгоды и затрат – это:**
- a) качество управленческого решения
 - b) сезонные управленческие решения
 - c) **экономическая целесообразность принятия решения**
 - d) личностные факторы принятия управленческих решений
- 25. Капитал, представленный в индивидууме потенциальной способностью приносить доход, основанной на врожденных интеллектуальных способностях и таланте, а также знаний и практических навыков, полученных в процессе обучения, образования и практической деятельности человека – это:**
- a) Капитал здоровья
 - b) Специфический человеческий капитал
 - c) **Человеческий капитал**
 - d) Человеческий интеллектуальный капитал
- 26. Как называется метод в управлении нововведениями в кадровой работе при котором используются экономико-математические модели, таблицы решений, построение дерева принятия решений, сравнение альтернатив?**
- a) прогнозирования



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. 9	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

- b) **принятия решений**
 - c) генерирования идей
 - d) оценки
27. **Методы инновационного менеджмента, обеспечивающие наиболее эффективную организацию кадровой работы путем снижения доли затрат на систему управления персоналом в общих затратах на единицу выпускаемой продукции или услуг – это:**
- a) **экономичность**
 - b) адаптивность
 - c) конкурентоспособность
 - d) оптимальность
28. **Деятельность, направленная на использование и коммерциализацию результатов научных исследований и разработок для расширения и обновления номенклатуры и улучшения качества выпускаемой продукции (товаров, услуг), совершенствования технологии их изготовления с последующим внедрением и эффективной реализацией на внутреннем и зарубежных рынках – это:**
- a) **инновационная деятельность**
 - b) мотивация кадровых инноваций
 - c) нововведения в кадровой работе
 - d) сетевое планирование и управление
29. **Методы прогнозирования, использующие информацию, получаемую от специалистов - экспертов, которые, в свою очередь, предварительно обобщают фактографическую или иную информацию – это:**
- a) **фактографические (формализованные) методы прогнозирования**
 - b) методы принуждения
 - c) экспертные методы прогнозирования
 - d) методы побуждения
30. **Использование методов инновационного менеджмента при реализации нововведений в кадровой работе, повышает конкурентоспособность и эффективность использования кадрового потенциала организации.**
- a) **Утверждение верно**
 - b) Утверждение не верно
31. **Формирование такого кадрового потенциала и кадрового состава страны, который бы в профессиональном, деловом и нравственном отношениях обеспечил динамичное и стабильное политическое и социально-экономическое развитие России – это:**
- a) **Цель государственной кадровой политики**
 - b) Сложность исполнения (реализации) принятого решения
 - c) Методология управленческого решения
 - d) Технология разработки принятия управленческих решений
32. **Обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления в кадровой работе в соответствии с текущими и перспективными целями организации, современными закономерностями развития научно-технического прогресса, требованиями и стандартами государства и профсоюзов в социальной области, развитием рынка – это:**



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

- A. управленческие нововведения
- B. управленческое решение
- C. управление инновациями в кадровой работе
- D. нововведения в кадровой работе

Тема 3. Инновации и традиции в деятельности социально-профессиональных групп современных служащих

- 33. Совокупность способностей и возможностей работников к обучению, профессиональному росту, выдвижению новых конкурентоспособных идей, решению креативных задач и осуществлять устойчивое развитие организации:**
- a) инновационным потенциалом персонала;
 - b) интеллектуальный потенциалом персонала;
 - c) стратегия;
 - d) устойчивое развитие кадров.
- 34. К какому типу коллектива относится следующая характеристика инновационной активности - относительно устойчивое сообщество, ведомое безусловным лидером - «пастухом» и повинующееся силе традиций, привычек или инстинкта, характеризуется минимальными взаимоотношениями между членами коллектива и отсутствием выраженных индивидуальных функций его членов:**
- a) «стадо»;
 - b) «стая»;
 - c) «семья»;
 - d) «улей».
- 35. Управленческие технологии, позволяющие преодолеть процессы сопротивления изменениям и (или) создать у персонала атмосферу принятия инновационных изменений:**
- a) управление инновационными изменениями;
 - b) контроль инновационных изменений;
 - c) планирование инновационных изменений;
 - d) мотивация инновационных изменений.
- 36. Какие из перечисленных относятся к категориям работников, выделяемых Э. Роджерсом:**
- a) новаторы;
 - b) распространяющие;
 - c) колеблющиеся;
 - d) стабилизирующие.
- 37. Для данной категории работников основной характеристикой является ориентация на традиционные ценности:**
- a) новаторы;
 - b) колеблющиеся;
 - c) предварительное большинство;
 - d) позднее большинство.



- 38. Данная категория работников приступает к освоению нововведений иногда под давлением социальной среды, иногда в результате оценки собственных потребностей, но при одном условии: когда коллектив явно и однозначно высказывается в их пользу:**
- a) ранние реализаторы;
 - b) предварительное большинство;
 - c) **позднее большинство;**
 - d) уверенные.
- 39. Данная методика оценки инновационного потенциала персонала предприятия характеризуется интенсивностью выработки и усвоения новых идей (степень активности, уровень энтузиазма сотрудников):**
- a) **индекс инновационной интенсивности;**
 - b) индекс интеллектуального развития персонала;
 - c) индекс образовательного уровня персонала;
 - d) индекс финансовой рентабельности инноваций.
- 40. Какую позицию организации по отношению к своему персоналу представляет наивысший уровень развития инновационного потенциала персонала:**
- a) персонал - издержки;
 - b) персонал - один из ресурсов;
 - c) персонал - специфический ресурс (человеческий капитал);
 - d) персонал - достояние и уникальность;
 - e) **персонал - социальный партнер.**
- 41. Инициативный тип индивидуального или коллективного поведения, связанный с систематическим освоением социальными субъектами новых способов деятельности в различных сферах общественной жизни либо созданием новых объектов материальной и духовной культур называется:**
- a) инвестиционным поведением;
 - b) **инновационным поведением;**
 - c) духовным поведением;
 - d) социальным поведением.
- 42. Сложившиеся в организации традиции, нормы и стереотипы поведения в сфере обновления производства, на которые в своем поведении ориентируются отдельные работники:**
- a) **инновационный климат предприятия;**
 - b) специализация предприятия;
 - c) инвестиционный климат организации;
 - d) инновационный потенциал.
- 43. Инновационное обучение ориентировано на _____, подготовку персонала организации к работе в новых условиях:**
- a) **перспективу;**
 - b) данный момент времени;
 - c) прошлое;
 - d) данный момент времени и перспективу.
- 44. Решающим фактором эффективного внедрения инноваций в обучение является:**
- a) **цель организации;**



Версия документа - 1	стр. 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

- b) используемая технология;
 - c) **персонал организации;**
 - d) финансовая составляющая.
- 45. Технология обучения, которая основана на системной и пролонгированной передаче информации называется:**
- a) **адаптивной моделью обучения;**
 - b) генеративной моделью обучения;
 - c) андрагогической моделью обучения;
 - d) органической моделью обучения.
- 46. Как называется технология обучения, которая построена на принципах «открытого» или исследовательского обучения, с равным коммуникативным статусом педагога и обучающегося, с учетом личностного и профессионального статуса обучающегося:**
- a) адаптивной моделью обучения;
 - b) **генеративной моделью обучения;**
 - c) классической моделью обучения;
 - d) органической моделью обучения.
- 47. При обучении по данной технологии (модели) основными функциями педагога являются передача адаптированных знаний (в т.ч. и в предписываемой форме), контроль усвояемости знаний и дополнительный инструктаж в сфере усвоения особо сложных знаний:**
- a) **адаптивная модель обучения;**
 - b) генеративная (андрагогическая) модель обучения;
 - c) классическая модель обучения;
 - d) органическая модель обучения.
- 48. Переход к генеративной модели и как следствие - к андрагогическим принципам в обучении можно рассматривать как инновационный процесс, а конечное внедрение данных технологий - как серьезнейшую инновацию в сфере _____:**
- a) внутриорганизационного обучения;
 - b) **внеорганизационного обучения;**
 - c) межорганизационного обучения;
 - d) межгалактического обучения.
- 49. Какой постулат А. Роджерса говорит о том, что какова бы не была причина обучения, все взрослые приходят обучаться из конкретной социальной среды, при этом они предъявляют к обучению требования, которые обусловлены социальными взаимоотношениями и стереотипами (например, взаимоотношениями с родными, друзьями, соседями, коллегами по работе):**
- a) вектор обучения должен совпадать с вектором личностных ценностей человека;
 - b) андрагогические принципы универсальны;
 - c) **учет «социального следа» в обучении;**
 - d) учет ожиданий обучающихся.
- 50. Специальная система обучения, доступ к которой могут иметь все желающие**



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

(без учета их возрастных характеристик, уровня образования, наличия определенных специфических знаний); базируется на модульных и дистанционных (дистантных) обучающих технологиях:

- а) открытым обучением;**
- b) закрытым обучением;
- c) перекрестным обучением;
- d) специфическим обучением.

3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования

1. Сущность, развитие и современное состояние инновационной сферы национальной экономики
2. Понятие инновационной экономики.
3. Сущность, развитие и современное состояние инновационной сферы национальной экономики
4. Государственная инновационная политика
5. Субъекты новаторской деятельности. Кадровая элита.
6. Государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе
7. Цели, задачи и функции инновационного менеджмента
8. Задачи и функции инновационного менеджмента в организации
9. Содержание процесса управления инновациями
10. Цели и задачи стратегического управления инновациями
11. Стратегический анализ инновационного потенциала организации
12. Понятие и виды инновационных стратегий
13. Отличительные особенности и классификационные признаки инновационных структур
14. Типы организационных структур инновационных предприятий
15. Задачи и принципы планирования инноваций в организации
16. Система и методы внутрифирменного планирования инноваций
17. Основы управления инновационными проектами
18. Восприимчивость организации к нововведениям
19. Порядок разработки и управление реализацией инновационных проектов
20. Управление рисками инновационного проекта
21. Основные задачи и функции менеджмента кадровых инноваций.
22. Характеристика организационных изменений в рамках инновационного вектора развития организации: кадровый аспект.
23. Функциональное разделение труда в инновационных организациях
24. Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации
25. Аудит кадрового потенциала предприятия
26. Методы командообразования и управления инновационной активностью персонала
27. Методы инновационного развития кадрового потенциала организации
28. Управление компетенциями и мобильностью персонала в условиях инновационного развития кадрового потенциала организации



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

29. Механизмы мотивации инновационной деятельности кадрового потенциала компании
30. Сущность и функции процесса управления инновационным потенциалом персонала компании
31. Методы и средства развития инновационного потенциала сотрудников организации
32. Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе
33. Внедрение инноваций в сфере реализации кадровой политики в России.
34. Основные проблемы, проявившиеся при внедрении инноваций в сфере кадровой политики системе управления
35. Использование инструментальных средств в кадровой политике для обеспечения решения инженерно-технических и технико-экономических задач
36. Использование инструментальных средств в кадровой политике для обеспечения решения задач планирования и проведения работ по проектам
37. Использование информационно-коммуникационных технологий в кадровой политике
38. Управление информацией с использованием прикладных программ в кадровой работе
39. Использование сетевых компьютерных технологий и баз данных в кадровой работе

3.2.3 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

№ п/п	Формулировка задания	Ответ или вариант решения
1	На предприятии внедряется новая технология, основанная на использовании промышленных роботов. Дайте характеристику этапов разработки и управления реализацией инновационного проекта.	Необходимо обозначить этапы: 1. Создание и реализация инновационного проекта включает следующие этапы: 2. формирование инновационного замысла (идеи) 3. исследование инновационных возможностей 4. подготовка контрактной документации 5. подготовка проектной документации 6. строительно-монтажные работы 7. эксплуатация объекта 8. мониторинг экономических показателей
2	В конкретной организации (задаётся преподавателем)	Дается характеристика



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 № _____

	<p>объясняется выполнение каких организационных процессов обеспечивает реализацию конкретных организационных функций, а также какая при этом выстраивается система взаимоотношений между людьми внутри организации и с людьми, находящимися за её пределами. Какие при этом в организации могут складываться группировки и почему?</p>	<p>организационных процессов в организации и роль конкретных людей при этом.</p>
3	<p>Показать, как конкретная организация (задаётся преподавателем) взаимодействует со своим окружением, какие при этом выстраивает связи (прямые и обратные, доминирования и подчинённости) и иерархии, и чем это вызывается? Показать, как этими связями можно управлять?</p>	<p>Дается характеристика окружения с разбивкой по количественным и качественным признакам. Показывается роль этого окружения в процессах выполнения организацией своих функций.</p>
4	<p>Для конкретной организации (задаётся преподавателем) показать особенности внутренней среды, которые определяют условия её функционирования. Также показать, как особенности внутренней среды влияют на связи с внешней средой и макросредой. Какие преимущества организация может извлечь из этих связей?</p>	<p>Дается характеристика структуры внутренней среды, а также характеристика функций и связей, обусловленных этой структурой.</p>
5	<p>Сформулируйте принципы инновационного управления персоналом, которые можно использовать для активизации инициативы сотрудников в образовательной организации.</p>	<p>Основные принципы инновационного управления персоналом: стимулирование творческой деятельности; воспроизводство организационного и кадрового потенциала; комплексная организация взаимодействий исполнителей всех уровней; поддержание комфортного эмоционального климата; развитие коммуникаций формального и неформального плана; использование групповых форм организации труда; расширение взаимозаменяемости и делегирования полномочий, участие работников в принятии решений.</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. 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

6	Дайте рекомендации по выбору формы обучения персонала в случае внедрения в организации нового программного обеспечения.	Удаленные (дистанционные) формы обучения: Аудио- и видеоконференции; двустороннее использование аудиозаписей; общение через мессенджеры, консультационная поддержка по электронной почте и т.д.
---	---	---

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)

Непосредственно зачет проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования. Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент выполняет практическое задание. Продолжительность 20 мин.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

Отлично/ 9-10 баллов	Хорошо/ 6-8 баллов	Удовлетворительно/ 3-5 баллов	Неудовлетворительно/ 0-2 балла
зачтено			не зачтено
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный 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,	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	аргументировать 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
	зачтено			не зачтено
% выполненных заданий	90-100	76-89	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	недостаточный

4.2.3. Критерии оценивания практического задания

На третьем этапе студент решает практическое задание. Продолжительность 20 мин.

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли; верно определено решение, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

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 теоретического материала, не всегда доходчиво излагает свои мысли, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на теоретическом материале, допущены принципиальные ошибки, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением теоретических знаний.

При получении оценки от 10 до 20 баллов выставляется «зачтено», при получении от 0 до 9 баллов – «не зачтено».



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При оценке знаний студентов **очной формы обучения** применяется балльно-рейтинговая система оценки.

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 собеседования, тестирования и решения практических заданий. В этом случае, для получения зачета, необходимо получить по каждому из трех этапов оценку «зачтено»

В течение семестра студент должен набрать не менее 21 балла, максимально возможное количество баллов при условии качественного и своевременного выполнения заданий – 61. Максимальное количество баллов, которое может получить на зачете студент очного отделения – 40.

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 «зачтено»: предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи,
2. **Средний уровень** соответствует оценке «зачтено»:
 - предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.
3. **Базовый уровень** соответствует оценке «зачтено»:
 - предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.
4. **Низкий уровень** соответствует оценке «не зачтено».



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. 19	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

- предполагает несформированность представлений о содержании дисциплины, не владение ее терминологией, не умение ориентироваться в методах и принципах дисциплины.

