

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный  
экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

**ИННОВАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ  
РЕСУРСАМИ**

Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Управление человеческими ресурсами
Уровень высшего образования	магистратура
Форма обучения	заочная

**Санкт-Петербург  
2020**

## Содержание

<b>1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>3</b>
<b>2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....</b>	<b>4</b>
<b>3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ.....</b>	<b>7</b>
<b>4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА .....</b>	<b>10</b>
<b>5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....</b>	<b>10</b>
<b>6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ .....</b>	<b>18</b>
<b>7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ .....</b>	<b>20</b>

# **1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины**

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по «*Инновационные модели управления человеческими ресурсами*».

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-6	способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями

1.2. Конечными результатами обучения по дисциплине являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентам компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенции, представлены в табл. 1.2.1.:

Таблица – 1.2.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
<i>Второй уровень (углубленный) (ПК 6)-2</i>	Инновационные модели управления человеческими ресурсами	<p><b>Знать:</b> основные результаты новейших исследований по проблемам инновационного управления человеческими ресурсами; основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства в области инновационной деятельности 32 (ПК-6)</p> <p><b>Уметь:</b> использовать источники социально-экономической и управленческой информации в области инновационной деятельности; применять методы стимулирования инновационного и антикризисного поведения работников У2 (ПК-6)</p> <p><b>Владеть:</b> навыками самостоятельной научно-исследовательской работы в области инновационного управления человеческими ресурсами; методами развития творческого и инновационного мышления персонала В2 (ПК-6)</p>

1.3. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции:

- формулирует основные определения, имеющие отношения к социально-экономическим процессам, социальным свойствам человека, его месту в системе общественных отношений;
- ориентируется в закономерностях развития общества как сложной самоорганизующейся системы;
- выявляет особенности различных общественных наук, основные пути и способы социального и гуманитарного познания;
- характеризует основные социальные объекты, выделяя их существенные признаки, закономерности развития;
- анализирует актуальную информацию о социальных объектах, выявляя их общие черты и различия; устанавливает соответствия между существенными чертами и признаками социальных явлений;
- объясняет причинно-следственные и функциональные связи изученных социальных объектов (включая взаимодействия человека и общества, важнейших социальных институтов, общества и природной среды);
- формулирует на основе приобретенных социально-знаний собственные суждения и аргументы по определенным проблемам;
- выбирает наиболее значимые факторы, выстраивает их в логической последовательности, делает значимые выводы;
- применяет информационные технологии для решения поставленной образовательной задачи в контексте учебной дисциплины;
- проверяет соответствие выдвинутых гипотез полученному результату самостоятельного исследования при решении образовательной задачи;
- подготавливает аннотацию, рецензию, реферат, творческую работу, устное выступление, презентацию.

## 2. Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости и Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная

<b>Тема 1.</b> Инновации как фактор роста современной экономики	Текущий контроль	Роль инновации в общественном развитии. Понятия и классификация инноваций. Сущность инновационного процесса. Этапность инновационной деятельности и саморегулирования инновационных процессов	Проблемный семинар / Участие в тематической дискуссии	устная, письменная
<b>Тема 2.</b> Развитие инновационного предпринимательства	Текущий контроль	Инновационность как непереносимое свойство наукоемкой экономики. Стимулы, возможности и организация инновационного предпринимательства. Субъекты инновационного предпринимательства	Проблемный семинар / Участие в тематической дискуссии	устная, письменная
<b>Тема 3.</b> Проблемы развития инновационной деятельности в России	Текущий контроль	Базовые исходные условия успешного инновационного развития страны. Причины отторжения инновационной стратегии развития российской экономикой. Стратегия России в области развития науки и инноваций на период до 2020 г.	Проблемный семинар / Участие в тематической дискуссии	устная
<b>Тема 4.</b> Теоретические основы инновационного управления человеческими ресурсами	Текущий контроль	Сущность концепции постиндустриального общества. Роль интеллектуальных ресурсов в развитии инновационной деятельности организации. Эволюция управленческой парадигмы: от традиционного управления кадрами к инновационному управлению человеческими ресурсами. Основные функции инновационного управления человеческими ресурсами	Проблемный семинар / Участие в тематической дискуссии	устная, письменная
<b>Тема 5.</b>	Текущий контроль	Понятие инновационного потенциала организации. Оценка интеллектуальных ресурсов организации. Принципы, методы и механизмы оценки интеллектуальных ресурсов организации. Система управления интеллектуальным капиталом инновационной организации.	Практика\ Решение практических задач	устная, письменная
<b>Тема 6.</b> Особенности	Рубежный контроль	Сущность и виды экономических кризисов.	Практика/ Решение	Письменная

инновационного управления человеческими ресурсами в условиях экономического кризиса		Управление в условиях кризиса. Проблемы использования трудовых ресурсов в условиях экономического кризиса. Инновационное управление человеческими ресурсами в условиях кризиса экономики. Контрольная точка №1	практических задач	(тестирование)
<b>Тема 7.</b> Функции инновационного управления человеческими ресурсами	Текущий контроль	Организация деятельности персонала на основе адхократического подхода. Инновационная культура организации. Формирование системы эффективного генерирования идей и механизма аккумуляции творческих предложений. Внутрифирменное инновационное предпринимательство (интрапренерство). Развитие инновационных коммуникаций. Непрерывное организационное обучение персонала	Семинар / Участие в тематической дискуссии	устная
<b>Тема 8.</b> Проблемы мотивации и стимулирования инновационного поведения персонала	Текущий контроль	Факторы, блокирующие и факторы стимулирующие инновационное поведение работников. Феномен сопротивления персоналом стратегии изменений и инноваций. Инновационные конфликты. Управление процессом перемен. Социально-психологические характеристики инноваторов.	Практика/ Решение практических задач	Устная, письменная
<b>Тема 9.</b> Методы развития творческого мышления	Рубежный контроль	Понятие творчества, творческого и инновационного труда, компоненты творческих способностей по Гилфорду. Вертикальное и латеральное мышление: сравнительный анализ. Методы развивающие творческое мышление: метод борьбы с психологической инерцией; метод выявления скрытых свойств объектов; метод взглядов со стороны; метод изменения системы ценностей;	Контрольная работа	письменная

		метод ситуационного задания. Контрольная точка №2		
<b>Тема 10.</b> Методы генерирования инновационных идей	Текущий контроль	Логические и эвристические методы генерирования инновационных идей: мозговой штурм, морфологический анализ, метод фокальных объектов, синектика, стратегия семикратного поиска, теория решения изобретательских задач и т. п.	Практика/ Решение практических задач	Устная, письменная
<b>Все темы и разделы:</b>	<b>Промежуточная аттестация</b>	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	устная
<b>Итоговый контроль по дисциплине</b>	-	Вопрос 1. Сущность инновационного управления человеческими ресурсами Вопрос 2. Основные функции инновационного управления человеческими ресурсами	Вопросы к ГИА	-

### 3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах *«очень высокая»*, *«высокая»*, соответствующая академической оценке *«отлично»*; *«достаточно высокая»*, *«выше средней»*, соответствующая академической оценке *«хорошо»*; *«средняя»*, *«ниже средней»*, *«низкая»*, соответствующая академической оценке *«удовлетворительно»*; *«очень низкая»*, соответствующая академической оценке *«неудовлетворительно»*.

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на	Отсутствие	Единичное	Высказывание	Высказывание

	практических/семинарских занятиях (участие в тематической дискуссии)	участия в обсуждении, решении, неправильное решение поставленных проблем	высказывание, решение с ошибками	суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	е неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
3	Работа на практических/семинарских занятиях, решение практических задач	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
4	Работа на практических занятиях, ролевая игра, педагогические игровые упражнения	Отсутствие участия в игре, обсуждении, решении, неправильное решение поставленных проблем	Единичное высказывание, участие в игре, решение поставленных проблем решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ролевой игре, в ее обсуждении, правильное решение поставленных проблем с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ролевой игре, в ходе решения поставленных проблем, правильное решение без ошибок
5	Презентация	Отсутствие презентации	В выполненной презентации не менее 8 слайдов, продуманное выполнение работы	В выполненной презентации не менее 8 слайдов, продуманное выполнение работы	В выполненной презентации не менее 10 слайдов, продуманное выполнение работы

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения	Повышенный уровень	Продвинутый уровень



		компетенции	освоения компетенции	освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

*Базовый уровень освоения компетенций* - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

*Повышенный уровень освоения компетенций* - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

*Продвинутый уровень освоения компетенций* - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;

- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

#### 4. Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1 2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся:**

Формой итогового контроля по дисциплине является зачет, итоговый результат формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	Незачет
>55	Зачет

#### 5. Перечень заданий по дисциплине

##### 5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Доклады	<p>Темы докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концепция постиндустриального общества по Д. Беллу.</li> <li>2. Особенности инновационного предпринимательства в России.</li> <li>3. Почему российская экономика отторгает инновации?</li> <li>4. Принципы формирования условий для развития инновационной деятельности в организации.</li> <li>5. Опыт развития интрапренерства в крупных корпорациях.</li> <li>6. Источники инновационных идей по П. Друкеру.</li> <li>7. Концепция организационного обучения и ее отличие от традиционных систем повышения квалификации.</li> <li>8. Логические и эвристические методы генерирования инновационных идей.</li> </ol>
Тематические дискуссии	<p>Темы дискуссии:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методы определения инновационного потенциала организации.</li> <li>2. Проблемы использования человеческих ресурсов в условиях экономического кризиса.</li> <li>3. Феномен сопротивления работников организационным инновациям.</li> <li>4. Сущность концепции инновационного управления трудом.</li> <li>5. Методы обучения второго поколения.</li> <li>6. Методы развития творческого мышления.</li> <li>7. Особенности инновационного управления трудом в условиях экономического кризиса.</li> </ol>
Решение практических задач	<p>Темы задач:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Нововведение в системе управления человеческими ресурсами</li> <li>2. Нововведение в системе аттестации сотрудников</li> <li>3. Создание новой системы компенсации</li> </ol>

## 5.2. Контрольные точки БРС

### *Первая контрольная точка в форме тестирования (письменная).*

#### **Тест 1. "Требование повышения заработной платы".**

К Вам приходит сотрудник и просит повышения з/п. При этом он ссылается на то, что на другом предприятии он может получить больше и уволится, если ему не повысят заработную плату.

Как Вы себя поведете?

а) Вы отказываете в повышении з/п, так как не считаете, что это повышение будет правильным. Скрепя сердце Вы скорее смиритесь с нехваткой рабочей силы, чем позволите вызвать недовольство других Ваших сотрудников, т. е. Вы предпочитаете увольнение.

б) Вы хотите сотрудника обязательно удержать и обещаете повысить ему з/п, причем просите его никому не говорить об этом.

в) Вы спрашиваете сотрудника, является ли его з/п справедливой в сравнении с з/п его коллег и на каком основании он требует ее повышения. Вы объясняете, что имеются трудности, затем советуете ему, как с помощью предприятия при известных условиях он может решить свою проблему. По Вашему мнению, сотруднику неправильно была определена категория, поэтому Вы говорите ему, что поставите вопрос о ее пересмотре.

### **Тест 2. "Сообщение об оценке результатов труда сотрудника".**

Вы оценили сотрудника частично отрицательно и сообщаете ему оценки, касающиеся, например, производительности труда, качества работы, осознания необходимости сокращать расходы, повышать надежность работы, улучшать отношения с коллегами и руководителями. Он возмущен и намеревается склонить Вас к своей точке зрения. Как поведете себя Вы, если Вы убеждены в правильности своей оценки?

а) Любой ценой Вы намерены избежать неприятностей, и чтобы не потерять сотрудника и не поссориться с ним, Вы уступаете ему и существенно изменяете пункты оценки.

б) Вы защищаете оценку, даже несмотря на то, что сотрудник может из-за этого уволиться, а Вас самого ожидают неприятности, - (прерываете разговор).

в) Вы объясняете сотруднику, что у каждого есть хорошие и плохие стороны и спрашиваете его, как он сам себя оценивает по отдельным позициям. При этом Вы ожидаете, что он себя знает лучше и может проявить благоразумие.

### **Ситуация № 3. "Неявка на работу".**

В Вашем подразделении по сравнению с другими наблюдается рост потерь рабочего времени, внушает опасение. У Вас есть сотрудник, который не будучи больным, тем не менее однажды охотно симулирует болезнь. Как Вы себя поведете?

а) Так как Вы все равно не смогли избежать этой ситуации, Вы ничего не предпринимаете.

б) В разговоре с ним Вы занимаете четкую позицию, ставите ему в упрек его некорректное поведение по отношению к коллегам, а также к фирме и грозите принять соответствующие меры, если он не исправится.

в) Вы пытаетесь его "поймать" путем посещения "больного" на дому и обследования его доверенным врачом. Так как Вы в дальнейшем вынуждены вместе работать, то намерены избежать конфликта с ним.

### **Тест 4. "Беседа о недостатках".**

Отдел управления персоналом предложил Вам дать письменную характеристику сотруднику, работающему несколько лет в Вашем подразделении. Вы продолжительное время присматривались к нему, причем разовые впечатления о нем оставляли без внимания, и теперь делаете выводы из этих наблюдений. В итоге оказалось, что у сотрудника хорошие способности, однако в некоторых случаях он не справляется с работой, что дает повод для его критики. Вы вызываете его к себе, чтобы поговорить с ним об этом. Как Вы строите беседу?

а) Беседа происходит в промежутке между двумя важными для Вас встречами. Вы спешите, поэтому коротко, неубедительно излагаете сотруднику, что Вам не нравится и что он в будущем должен устранить. Вы угрожаете ему, если он не исправится, перевести его на другую работу или даже уволить.

б) Прежде всего Вы говорите сотруднику, какие качества Вы в нем цените и чего он мог бы добиться, если бы у него не было некоторых недостатков. Потом Вы ему сообщаете, что побудило Вас к критике. Вы спрашиваете его о причинах его

несостоятельности в отдельных случаях и пытаетесь помочь ему избавиться от недостатков.

в) Вы выделяете время для разговора и решаете, проявляя педагогическое терпение, с помощью такого разговора улучшить работу сотрудника. Вы начинаете с упрека в недостатках и ошибках и убеждаетесь, что Ваша критика возымела действие.

#### **Тест 5. "Текучесть кадров".**

Квалифицированный сотрудник на курсах повышения квалификации получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит Вас его в этом поддержать. Как поведете себя Вы, если в сфере Вашей компетенции нет подходящего рабочего места?

а) Вы не хотели бы терять этого хорошего сотрудника. Прежде всего Вы попытаетесь немного затянуть решение вопроса. Если сотрудник будет настаивать на удовлетворении своей просьбы, Вы станете чинить ему препятствия в его продвижении по службе.

б) Вы советуете ему обратиться в отдел управления персоналом, но одновременно просите его остаться на своем рабочем месте до тех пор, пока не будет кем его заменить.

в) Вы описываете ему преимущества, которые он имеет на своем рабочем месте и указываете на риск смены места работы.

#### **Тест 6. "Рационализация".**

На участке, которым руководит мастер, изготавливаются различные детали разных размеров. Количество деталей отдельных типов меняется. Оплата труда производится по индивидуальной аккордной системе заработной платы, но низкая пропускная способность участка ставит перед мастером много сложных проблем. После обстоятельного изучения организации труда руководство цеха предприняло меры, создающие более благоприятные условия для производственного процесса. *Цель – повышение пропускной способности участка.* Но условием этого является коллективная сдельная оплата труда. Выяснилось также, что после этого высвобождаются некоторые рабочие. Как Вы будете разрешать человеческие проблемы, вызванные этой рационализацией?

а) Вы собираете сотрудников и обсуждаете с ними вопрос о поиске путей выполнения плана. Вы сообщаете им суть вопроса и просите вносить предложения. Вы со знанием дела обосновываете необходимость рационализации и подробно излагаете последствия, которые она может иметь для отдельных работников.

б) Вы вызываете к себе отдельных сотрудников, а именно тех, от которых Вы ожидаете положительной реакции, и обсуждаете с ними проведение изменений. Вы надеетесь, что они повлияют на своих коллег в желаемом Вами направлении и Вы, таким образом, избежите трудностей.

в) Вы, не торопясь, размышляете о том, как лучше всего организовать перестройку с учетом технического и человеческого факторов. Вы разрабатываете точный план. Этот план Вы обсуждаете с Вашими сотрудниками, которые, как Вы ожидаете, вместе все продумают и проявят чувство ответственности.

#### **Тест 7. "Адаптация нового сотрудника".**

Новый сотрудник, который, как Вы ожидаете, надолго останется с Вами, приходит в подразделение, которым Вы руководите.

а) К сожалению, в данный момент у Вас нет времени и Вы обещаете новому сотруднику поговорить с ним позднее. Вы отправляете его к сотруднику, который должен о нем позаботиться, если у него будет время.

б) Вы выделяете время для нового сотрудника, расспрашиваете его о жизненном пути, знаниях и интересах и рассказываете ему о задачах, которые возложены на подразделение. Так как Вам надо выполнять срочную работу, Вы приводите его к опытному сотруднику, который все ему подробно объяснит и представит остальным коллегам. Через несколько дней Вы интересуетесь, освоился ли новый сотрудник и хорошо ли он себя чувствует на предприятии.

в) Вы выделяете время для нового сотрудника и очень подробно объясняете ему все относящееся к его работе. Вы пытаетесь за короткий промежуток времени передать ему как можно больше знаний. Вы не контролируете, в состоянии ли он самостоятельно выполнять работу, Вы ему это один раз объяснили, а уж об ошибках как-нибудь узнаете.

#### **Тест 8. "Инициатива и улучшение".**

Рабочий работает на штамповочном прессе. У него идея, как упростить работу. Но для этого требуется некоторая техническая перестройка. Мастер поддержал идею и добивается, чтобы на рабочем месте были сделаны соответствующие изменения. Он выражает сотруднику свое одобрение и упоминает о том, что собирается дать об этих технических изменениях письменную информацию: "Может быть, и другие цехи получают от этого какую-нибудь пользу". Тут рабочий замечает, что он надеется получить премию за свое предложение. Но мастер отказывает: "Нет, мой дорогой, от хорошего рабочего я могу требовать, чтобы он придумал какое-нибудь усовершенствование на своем рабочем месте, не требуя за это денег немедленно". Что Вы думаете об этом руководителе?

а) Совместное мышление – это само собой разумеющаяся вещь. Если это также приносит пользу другим, тем лучше.

б) Мастер просто скряга. Для него важны лишь интересы фирмы. Рабочий никогда не будет больше ничего придумывать.

в) Мастер должен был порекомендовать рабочему оформить предложенное улучшение как рационализаторское предложение. Тогда он наверняка получил бы премию.

#### **Тест 9. "Промаш в работе".**

Мастер участка при пуске станка по неосторожности травмировал сотрудника и вызвал поломку станка. Что Вы предпримите по отношению к нему?

а) Вы выносите мастеру строгий выговор и рекомендуете ему впредь вести себя осторожнее.

б) Поскольку мастер один ответственен за промах, Вы снимаете его с должности и направляет в другое подразделение.

в) Так как персонала не хватает, преемник провинившегося не подготовлен, а этот мастер лишь в редких случаях допускает ошибки, Вы оставляете все по-старому.

#### **Тест 10. "Отсутствие пунктуальности".**

В Вашем подразделении один из сотрудников обращает на себя внимание тем, что регулярно по утрам опаздывает на работу. Сами Вы его своим примером к этому не склоняете, так как Вы всегда приходите на работу вовремя. Что Вы предпримите, чтобы побудить сотрудника приходить на работу вовремя?

а) В понедельник Вы ожидаете его на его рабочем месте и заставляете объяснить причину опоздания в присутствии коллег. При этом *настойчиво убеждаете его исправиться* и впредь на работу не опаздывать.

б) Вы указываете сотруднику на его неправильное поведение. При этом Вы выражаете мнение, что отсутствие пунктуальности Вы считаете плохой чертой характера. Вы предполагаете поэтому, что и в другом он может быть точно также ненадежен. Поскольку он подает плохой пример своим коллегам, то будет, если не исправится, нести за это дисциплинарную ответственность.

в) Вы вызываете сотрудника к себе и просите его объяснить причину опоздания на работу. Даже если он приведет объективные причины, Вы разъясняете ему, что впредь он должен приходить на работу вовремя. Вы указываете ему на его некорректное поведение, объясняете, к каким последствиям может привести низкая трудовая дисциплина, если все сотрудники будут вести себя подобным образом.

#### **Тест 11. "Перевод работника".**

В руководимом Вами подразделении можно, применив более рациональные методы труда, высвободить одно рабочее место путем перевода сотрудника в другое подразделение с такими же условиями профессиональной деятельности. Каких сотрудников, занятых равноценной профессиональной деятельностью Вы выберете для перевода на другое место работы?

а) Вы выбрали молодого и хорошего сотрудника, который по-настоящему овладел своей профессией и является для Вас ценным специалистом. Вы надеетесь, что он и в другом подразделении будет поддерживать свое рабочее место в хорошем состоянии и у него там будут такие же высокие результаты труда, как и в Вашем подразделении.

б) Вы решили перевести сотрудника, от которого давно хотели избавиться, так как он постоянно брюзжит и тем самым создает конфликтные ситуации в Вашем подразделении.

в) Вы выбрали пожилого сотрудника, который по болезни уже длительное время отсутствует на работе и больше не представляет собой полноценную рабочую силу.

#### **Тест 12. "Проектирование рабочих мест".**

Вы наметили подготовить новые проекты организации рабочих мест Ваших сотрудников. Три варианта Ваших дальнейших действий.

а) Вы информируете своих сотрудников о предполагаемой системе и причинах ее введения и приглашаете их принять участие в составлении проектов организации рабочих мест. При этом сотрудникам предлагается самим описать свои рабочие места и внести свои предложения по изменениям в организации рабочих мест.

б) Вы сами разрабатываете рабочие места, так как, по Вашему мнению, никто лучше Вас не знает, какие функциональные обязанности возложены на Ваше подразделение.

в) Вы предлагаете подходящему сотруднику своего подразделения составить проект организации рабочих мест и обсудить его с Вами.

#### **Тест 13. "Прогулы в школе профессионального обучения".**

Ученики школы профессионального обучения, работающие на Вашем производственном участке, обязаны посещать эту школу в понедельник и четверг до обеда. Молодые люди договорились прогуливать предобеденное время и приходить на работу так, как будто они были на занятиях в школе профессионального обучения: в 14 часов. Двух из них стали мучить угрызения совести. Однажды они появились на работе к

самому началу рабочего дня – в половине восьмого утра, благодаря чему и стала известна вся эта затея. Как Вы будете реагировать?

а) Все молодые люди должны отработать пропущенные шесть часов и им нужно объявить выговор за отсутствие на работе без уважительной причины.

б) Всем устраиваете головомойку. Впрочем, на такие прогулы обычно смотрят сквозь пальцы, так как считают их юношескими проделками.

в) Тех двух молодых людей, которые явились на работу, не следует привлекать к ответственности. Все остальные должны будут дать отчет в своих проступках: если они не докажут, что отсутствовали на работе по уважительным причинам, то получают письменное предупреждение и должны будут отработать пропущенное время.

**Рекомендуемые решения:**

Тест 1 В; Тест 2 В; Тест 3 Б; Тест 4 Б; Тест 5 Б; Тест 6 В; Тест 7 Б; Тест 8 в; Тест 9 А ; Тест 10 В; Тест 11;А Тест 12 А ; Тест 13 В.

Тестирование направлено на выявление теоретических знаний студентов, формирующих профессиональную компетенцию в кластерах «знать», «уметь», «владеть». Тестирование включает 13 тестовых заданий из которых на 7 (55%) должны быть даны правильные ответы для получения зачетного минимума. Тестовая работа оценивается от 22 до 40 баллов.

***Вторая контрольная точка в форме контрольной работы (письменная).***

***Вопросы:***

1. Основные признаки постиндустриального общества.
2. Особенности инновационного предпринимательства в России.
3. Основные характеристики инновационной организации.
4. Сущность концепции инновационного управления трудом.
5. Дайте характеристику основных функций инновационного управления трудом.
6. Какие семь областей анализа, служащих источником инновационных идей, выделяет П. Друкер?
7. Какие факторы блокируют развитие инновационную деятельность организации, а какие способствуют развитию?
8. Типы инноваторов и их ролевые функции в инновационном процессе.
9. Сущность внутрифирменного инновационного предпринимательства.
10. Сопротивление организационным изменениям: причины и методы преодоления.
11. Особенности деятельности целевых инновационных команд.
12. Логические и эвристические методы генерирования инновационных идей.

Контрольная работа позволяет оценить знания студентов по результатам изучения дисциплины «Инновационные модели управления человеческими ресурсами» и представляет собой перечень вопросов по наиболее значимым темам дисциплины, оценивается от 22 до 40 баллов. При этом 22-26 баллов соответствуют оценке «удовлетворительно»; 27-33 балла – оценке «хорошо»; 34-40 баллов – «отлично».

**Методические рекомендации по подготовке:**

Повторение лекционного материала, использования рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины.

Посещение консультаций преподавателя.



Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется в соответствии с графиком контрольных точек (ориентировочно 15-16 неделя семестра) и проводится по критериям указанным в табл. 4.2 ФОС.

#### **5.4. Промежуточная аттестация**

##### *Перечень вопросов к устному зачету*

1. Какие показатели характеризуют национальную способность к нововведениям?
2. Дайте определение терминам: «инновация», «инновационная деятельность», «инновационный процесс», «инновационная активность», «инновационная восприимчивость», «инновационная сфера».
3. Особенности инновационного предпринимательства и его влияние на развитие современной экономики.
4. Основные признаки постиндустриального общества.
5. Особенности трансформации производственных отношений и трудовой сферы в условиях постиндустриального общества.
6. В чём заключалась перестройка менеджмента на основе инновационных принципов в 80-х годах XX века?
7. Основные характеристики постиндустриальной организации.
8. Каковы основные признаки традиционного управления персоналом и инновационного управления человеческими ресурсами?
9. Сущность концепции инновационного управления человеческими ресурсами.
10. Функции инновационного управления человеческими ресурсами.
11. Инновационный климат организации.
12. Источники инновационных идей по П. Друкеру.
13. Методы генерирования инновационных идей.
14. Факторы, блокирующие творческие усилия работников,
15. Особенности применения программ выдвижения предложений в США, Японии, России.
16. Сущность внутрифирменного инновационного предпринимательства (интрапренерства).
17. Опыт развития интрапренерства в корпорации ЗМ.
18. Развитие инновационных коммуникаций: теория и практика.
19. Концепция организационного обучения и её отличие от традиционной системы повышения квалификации.
20. Структура организационного обучения по П. Сенте.
21. Методы обучения второго поколения.
22. Основные принципы концепции организационного обучения.
23. Условия формирования инновационной деятельности в современной организации.
24. Факторы, блокирующие, поддерживающие и развивающие инновационную деятельность организации.
25. Соппротивление организационным изменениям: причины и методы преодоления.
26. Типы инноваторов и их ролевые функции в инновационном процессе.
27. Адаптеры и генераторы идей по М. Киртону.

28. Особенности мотивации инновационной деятельности.
29. Развитие теории мотивации инновационной деятельности.
30. Социально-психологический профиль инноватора.
31. Формирование и деятельность инновационных команд.
32. Понятие творческого и инновационного труда.
33. Компоненты творческих способностей по И. Гилфорду.
34. Латеральное мышление и его отличие от вертикального.
35. Основные методы, влияющие на развитие творческого мышления.
36. Этапы творческого процесса.
37. Логические и эвристические методы поиска инновационной идеи.
38. Метод мозгового штурма.
39. Метод морфологического анализа.
40. Метод фокальных объектов.
41. Синектика.
42. Стратегия семикратного поиска.
43. Метод теории решения изобретательских задач.
44. В чем заключается специфика инновационного управления человеческими ресурсами на предприятиях различных типов?

## **6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания**

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине характеризующих этапы формирования компетенций, представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, ежегодно обновляется. Для промежуточной аттестации в виде экзамена КОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

**Порядок проведения текущего контроля** успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Рубежный контроль, как одна из составляющих текущего контроля, успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого

в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП по нескольким пройденным темам дисциплины в форме контрольных точек в рамках балльно – рейтинговой системы.

Обучающиеся заранее через ЭИОС информируются о формах проведения рубежного контроля, минимальных и максимальных баллах за каждое контрольное испытание.

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканат в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских), в установленные деканатом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

- результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;
- результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;
- результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;
- результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);
- посещение студентами, лекционных, семинарских и практических занятий;
- своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях;
- результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы).

**Промежуточная аттестация** обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-

рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

## 7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениям и зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<i>Аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на

		представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениям и слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха:
	Слабослышащие . Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	<i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениям и опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>визуально-кинестетические</i>;</li> <li>– <i>аудио-визуальные</i>;</li> <li>– <i>аудиально-кинестетические</i>;</li> <li>– <i>аудио-визуально-кинестетические</i>.</li> </ul>

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям	Образовательные ресурсы				Печатные
	Электронные				
	мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	

С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели))	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>устная проверка:</i> дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</li> <li>– <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.</li> </ul>
С нарушениями слуха	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>письменная проверка:</i> контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</li> <li>– <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.</li> </ul>

С нарушениями опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>письменная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</li> <li>– <i>устная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</li> <li>– <i>с использованием компьютера и специального ПО</i> (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.</li> </ul>
---	--

### **7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями**

*Текущий контроль и промежуточная аттестация* обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

*Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ* направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определения его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

### **7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями**

*Форма промежуточной аттестации* устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

*Промежуточная аттестация*, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.