

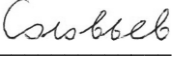


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ИНЖЕНЕРНАЯ ШКОЛА


«СОГЛАСОВАНО»

Руководитель ОП
«Инноватика»


Д. Б. Соловьев
(подпись)
«14» июня 2018г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующая (ий) кафедрой
Инноватики, качества, стандартизации и сер-
тификации
(название кафедры)


Шкарина Т.Ю.
(подпись) (Ф.И.О. зав. каф.)
«14» июня 2018г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом в инновационных организациях

Направление подготовки 27.03.05 Инноватика

Программа академического бакалавриата «Управление инновациями»

Форма подготовки очная

курс 3 семестр 6
лекции 36 час.
практические занятия 36 час.
лабораторные работы - час.
в том числе с использованием МАО лек. /пр.35 /лаб. час.
всего часов аудиторной нагрузки 72 час.
в том числе с использованием МАО 35 час.
самостоятельная работа 9 час.
в том числе на подготовку к экзамену час.
контрольные работы (количество)
курсовая работа / курсовой проект семестр
зачет семестр
экзамен 6 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО ДВФУ, утвержденного приказом Ректора ДВФУ от 21 октября 2016 г.

Оборотная сторона титульного листа РПУД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

Аннотация дисциплины

«Управление персоналом в инновационных организациях»

Дисциплина предназначена для бакалавров направления подготовки 27.03.05 Инноватика, профиль «Управление инновациями».

Дисциплина входит в вариативную часть блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана, является дисциплиной по выбору. Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (36 часа), практические занятия (36 часа) и самостоятельная работа студента (9 часа). Дисциплина реализуется на 3 курсах, в 6 семестрах.

Дисциплина реализуется на основе знаний, полученных в рамках реализации дисциплин «Материально-техническое обеспечение в инновационных организациях», «Оценка объектов интеллектуальной собственности и коммерциализация научных разработок», «Управление качеством в инновационных организациях», «Экономика и финансовое обеспечение инновационной деятельности».

Цель дисциплины: сформировать у студента необходимый объем фундаментальных и прикладных знаний, умений и практических навыков, необходимых для проведения работ в области разработки, анализа, обоснования и принятия кадровых решений на уровне организации, овладеть инновационными технологиями и формами практической реализации кадровых решений, позволяющих эффективно выполнять функциональные обязанности менеджеров по управлению персоналом всех уровней.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с многообразием инноваций, их сущностью, формами проявления и взаимосвязи;
- анализ механизма принятия управленческих решений, факторов и методов формирования нового управленческого кадрового решения;

- анализ основных проблем принятия кадровых решений в современных условиях и инновационных технологий их разработки, обоснования и принятия;

- получение навыков оценки эффективности кадровых управленческих решений;

- ознакомление с основными терминами и категориями теории принятия управленческих решений.

Для успешного изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);

- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4);

- способность использовать инструментальные средства (пакеты прикладных программ) для решения прикладных инженерно-технических и технико-экономических задач, планирования и проведения работ по проекту (ОПК-2);

- способность использовать нормативные документы по качеству, стандартизации в практической деятельности (ПК-1).

- способность систематизировать и обобщать информацию по использованию и формированию ресурсов (ПК-7).

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций).

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-7 , способностью применять знания математики, физики и естествознания, химии и материаловедения, теории управления и информационные технологии в	Знает	источники и методы сбора информации для проведения экономических расчетов; методы оценки рыночной стоимости предприятия.
	Умеет	проводить экономические расчеты предпринимательских решений; разрабатывать организационно- управленческие решения в сфере предпринимательства и оценивать их послед-

инновационной деятельности		ствия; самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения.
	Владеет	приемами разработки программ предпринимательского развития и обеспечивать их реализацию; навыками проведения самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой
ПК-7 , способностью определять стоимостную оценку основных ресурсов и затрат по реализации проекта	Знает	Российскую систему коммерциализации научных разработок
	Умеет	Проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой Применять механизмы предпринимательства с целью коммерциализации научных разработок
	Владеет	Методами выведения научных разработок в категорию инноваций и методами изучения потенциальных рынков инновационных разработок
ПК-8 , способностью организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации работ по проекту и нормированию труда	Знает	методы экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде
	Умеет	Использовать методы экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.
	Владеет	методами экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде
ПК-13 , способностью использовать когнитивный подход и воспринимать (обобщать) научно-техническую информацию, отечественный и зарубежный опыт по тематике исследования	Знает	сущность, структуру и особенности бизнес-планирования инновационных проектов; участников инвестиционного процесса, составляющих и реализующих инновационные бизнес-проекты; государственную политику в области определения и финансирования приоритетных инновационных проектов.
	Умеет	определять рациональную последовательность этапов разработки инновационных бизнес-проектов, грамотно применять методику составления инновационных проектов
	Владеет	навыками: расчета показателей оценки эффективности инновационных проектов, рационально использовать методику определения эффективности инновационных проектов

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Управление персоналом в инновационных организациях» применяются следующие методы интерактивного обучения: проблемная лекция, презентация, семинар, доклад.

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Раздел 1. Теория кадрового менеджмента

Лекции. Семинары.

Основные понятия: организация, персонал, оргкультура, менеджмент. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием. История развития кадрового менеджмента. Теории, концепции, парадигмы управления персоналом.

Раздел 2. Персонал как объект управления.

Лекции. Семинары.

Численность, категории, структура персонала. Информация о персонале. Теория управления о роли человека в организации. Исторические этапы становления функции управления персоналом. Основные школы и концепции управления персоналом: “научного управления”, “человеческих отношений”, “человеческих ресурсов”. Их признаки, состав функций по управлению персоналом. Этапы развития управления персоналом в организациях развитых стран. Особенности изменения экономической системы в России. Характерные черты перехода к рыночным отношениям и их влияние на управление персоналом. Инструментарий воздействия на персонал. Социальная политика государства и организации. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Принципы и методы управления персоналом. Формирование и задачи кадровой службы. Социально-психологическая диагностика персонала. Правовое и нормативно-методическое обеспечение управления персоналом.

Раздел 3. Подсистема разработки оргструктур управления.

Лекции. Семинары.

Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом. Качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом. Виды организационных структур управления персоналом. Проектирование функциональной и иерар-

хической структуры. Формирование структурных подразделений системы управления персоналом. Методическое и нормативное обеспечение проектирования организационных структур управления персоналом. Состав проектной документации: схемы управления, штатные расписания и т.п. Выделение структурных звеньев службы управления персоналом. Сбалансированность обязанностей, прав и ответственности в системе управления персоналом. Возможные варианты построения оргструктуры управления персоналом в зависимости от особенностей организации. Взаимосвязь звеньев управления персоналом между собой и с другими подразделениями организации.

Аутсорсинг в системе управления персоналом.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

1. Разработка технологий эффективного набора персонала
2. Разработка технологий эффективного отбора персонала
3. Разработка технологий эффективной оценки персонала
4. Разработка технологий эффективной адаптации персонала
5. Развитие перспективных технологий обучения персонала

III. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

1. Теории управления персоналом
2. Философия управления персоналом
3. Концепции управления персоналом
4. Методы управления персоналом
5. Формирование системы управления персоналом
6. Организационные структуры систем управления персоналом
7. Трудовой потенциал общества, организации, работника
8. Кадровая политика и ее формирование
9. Стратегия управления персоналом
10. Кадровое планирование (сущность и содержание)

11. Кадровый контроллинг
12. Маркетинг персонала (организация, сущность, виды)
13. Деловая оценка и отбор персонала
14. Подбор и расстановка персонала
15. Аттестация персонала
16. Управление социализацией и профориентацией персонала
17. Процесс адаптации персонала (виды, этапы)
18. Управление этическими нормами в коллективе
19. Безопасность, условия и дисциплина труда
20. Увольнения сотрудников
21. Деловая карьера
22. Управление кадровым резервом
23. Обучение персонала (виды, концепции, методы)
24. Мотивация и стимулирование трудового поведения
25. Управление эффективностью деятельности персонала
26. Затраты на персонал: сущность и структура
27. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации
28. Оценка персонала: цели, формы, методы.
29. История развития кадровых служб в России.
30. Психологические законы управления
31. Проблемы самооценки в управлении персоналом, адекватность самооценки.
32. Диагностический подход к управлению персоналом
33. Кадровые стратегии организации
34. Комплектование кадров
35. Минимизация ошибок при найме
36. Сравнительная характеристика методов оценки персонала
37. Выбор и виды карьеры. Моделирование карьеры
38. Планирование карьеры

39. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала
40. Система набора персонала
41. Сравнительная характеристика методов набора персонала
42. Лизинг персонала
43. Аутстаффинг.
44. Техники кадрового регулирования
45. Техника индивидуальной работы менеджера
46. Тренинг персонала
47. Оценка функционирования службы управления персоналом
48. Делегирование полномочий.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

Вопросы к зачету

1. Основные понятия: организация, персонал, организационная культура, менеджмент.
2. История развития менеджмента.
3. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.
4. Экономический подход к управлению персоналом.
5. Органический подход к управлению персоналом.
6. Гуманистический подход к управлению персоналом.
7. Основные модели кадрового менеджмента.
8. Принципы и методы управления.
9. Численность, категории, структура персонала.
10. Поведение человека в организации. Социально-психологическая диагностика персонала.
11. Кадровая политика и кадровая деятельность.
12. Формирование и задачи кадровой службы.
13. Правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом

14. Организационные структуры фирм и современные тенденции их реформирования.
15. Анализ рынка труда, структуры занятости и кадровой ситуации в регионе.
16. Планирование персонала.
17. Набор персонала.
18. Отбор персонала.
19. Аттестация кадров.
20. Недирективные методы сокращения персонала.
21. Адаптация персонала.
22. Планирование карьеры и ее этапы.
23. Обучение персонала.
24. Управленческий труд и личность руководителя.
25. Теория стиля руководства.
26. Социально-трудовые отношения и социальное партнерство.
27. Кадровый аудит
28. Управление персоналом кризисного предприятия.

II. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Инновационное предпринимательство» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

III. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Тема1	ОПК-7	знает,	Реферат, ПР-4	Собеседование, УО-1
			умеет	Доклад, УО-3	Собеседование, УО-1
			владеет	Собеседование, УО-1	Собеседование, УО-1
2	Тема2	ПК-7	знает	Реферат, ПР-4	Собеседование, УО-1
			умеет	Доклад, УО-3	Собеседование, УО-1
			владеет	Собеседование, УО-1	Собеседование, УО-1
3	Тема3	ПК-8	знает	Круглый стол, УО-4	Собеседование, УО-1
			умеет	Доклад, УО-3	Собеседование, УО-1
			владеет	Собеседование, УО-1	Собеседование, УО-1
4	Тема4	ПК-13	знает	Реферат, ПР-4	Собеседование, УО-1
			умеет	Доклад, УО-3	Собеседование, УО-1
			владеет	Собеседование, УО-1	Деловая игра, ПР-10

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

IV. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Основная

1. Человеческие ресурсы в инновационной экономике. Ретроспектива и перспектива развития [Электронный ресурс] : коллективная монография / Э. А. Алешаев, Л. И. Антонова, С. Бялоблочкая [и др.] ; под ред. А. А. Степанов, М. В. Савина. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Научный консультант, 2018. — 240 с. — 978-5-6040243-4-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/75491.html>
2. Тараненко, О. Н. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / О. Н. Тараненко. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. — 129 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62980.html>
3. Аксянова, А. В. Статистика инноваций. Проблематика, методология и перспективы исследований [Электронный ресурс] : монография / А. В. Аксянова. — Электрон. текстовые данные. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2015. — 87 с. — 978-5-7882-1864-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64004.html>

2.

3. Дополнительная

1. Беляцкий Н.П. и др. Управление персоналом: Учеб. Пособие / Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. – 352с.
2. Работа с персоналом: системный подход. Практическое пособие. – М.: Издательство «Альфа-пресс», 2008.- 248с.
3. Свергун О., Пасс Ю., Дьякова Д., Новикова А. HR – практика. Управление персоналом: Как это есть на самом деле. – СПб.: Питер, 2005. – 320с.
4. Вы – управляющий персоналом /А.А.Крымов. – Вершина, 2006. – 320с.

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

1. Компьютеры класса Pentium;

2. Мультимедийная (презентационная) - система Проектор 3-chip DLP, 10 600 ANSI-лм, WUXGA 1 920x1 200 (16:10) PT-DZ110XE Panasonic, экран 316x500 см, 16:10 с эл. приводом, крепление настенно-потолочное Elpro Large Electrol Projecta;

3. Подключение к общекорпоративной компьютерной сети ДВФУ и сети Интернет; лицензионное программное обеспечение (общесистемное и специальное).

4. Microsoft PowerPoint.

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучение студентов по дисциплине «Инновационное предпринимательство» предполагает чтение лекций, проведение практических занятий, а также самостоятельную работу студента.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации и указания по выполнению самостоятельной работы.

Самостоятельная работа предполагает работу студента с первоисточниками. При этом, предполагается, что студент конспектирует систематизированный материал, излагая материал, как в виде текста, так и в табличном виде. Периодически (в соответствии с план-графиком) по итогам текущей самостоятельной работы студент готовит рефераты и доклады по заранее выбранной и согласованной с преподавателем теме.

Конспекты лекций и результатов самостоятельной работы служат оценочным средством, позволяющим преподавателю определить объем конспектируемого материала, способность студента излагать материал, его систематизировать и представлять в форме, удобной для дальнейшей работы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце лекционного занятия (по результатам собеседований, изучения рефератов, оглашения докладов) выставляя в Тандем текущие баллы в течении недели после занятий. Студент имеет право ознакомиться с ними.

Итоговый контроль результатов прохождения курса «Инновационное предпринимательство» предполагает собеседование преподавателя с каждым студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объёма знаний обучающегося по определённому разделу, теме, проблеме и т.п.

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Мультимедийная аудитория:

Проектор 3-chip DLP, 10 600 ANSI-лм, WUXGA 1 920x1 200 (16:10) PT-DZ110XE Panasonic; экран 316x500 см, 16:10 с эл. приводом; крепление настенно-потолочное Elpro Large Electrol Projecta; профессиональная ЖК-панель 47", 500 Кд/м2, Full HD M4716CCBA LG; подсистема видеоисточников документ-камера CP355AF AVervision; подсистема видеокоммутации; подсистема аудиокоммутации и звукоусиления; подсистема интерактивного управления; беспроводные ЛВС обеспечены системой на базе точек доступа 802.11a/b/g/n 2x2 MIMO(2SS).

Компьютеры с доступом в Интернет.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ИНЖЕНЕРНАЯ ШКОЛА

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**по дисциплине «Управление персоналом в инновационных
организациях»**

Направление подготовки 27.03.05 Инноватика

Программа академического бакалавриата «Управление инновациями»

Форма подготовки очная

Владивосток

2018

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1.	1 неделя	Конспект, ПР-7 Эссе, ПР-3	1 час	Проверка конспекта преподавателем
2	1 неделя	Конспект, ПР-7	2 часа	Проверка конспекта преподавателем
3	1 неделя	Конспект, ПР-7	3 часа	Проверка конспекта преподавателем
4	1 неделя	Конспект, ПР-7	3 часа	Деловая и/или ролевая игра

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Самостоятельная работа предполагает работу студента в библиотеке с использованием предлагаемой к изучению литературы и поиск информации в Интернет-ресурсах. При этом студент систематизирует материал и оформляет записи в виде конспектов. При систематизации отдельных формул и способов решения студент стремится выявить как можно больше вариантов решения с указанием причинно-следственной связи по их применению.

Методические указания к написанию конспекта

Конспект может быть выполнен в печатной или письменной форме. Преимущественная форма – печатная.

Основные структурные требования к конспекту:

1. Тема изучаемого материала.
2. Запись основных понятий, определений, закономерностей, формул, стандартов и т.д.
3. Заключение по пройденному материалу.
4. Список использованных источников.

Конспект должен содержать исходные данные источника, конспект которого составлен.

В нём должны найти отражение основные положения текста. Объём конспекта не должен превышать одну треть исходного текста. Текст может быть как научный, так и научно-популярный.

Конспект должен содержать широкие поля, чтобы в нём можно было записать незнакомые слова, иные заметки, возникающие в ходе чтения вопросы.

Основные правила конспектирования:

1. Внимательно прочитать весь текст или его фрагмент – параграф, главу.
2. Выделить информативные центры прочитанного текста.
3. Продумать главные положения, сформулировать их своими словами и записать.
4. Подтвердить отдельные положения цитатами или примерами из текста.
5. Использовать разные цвета маркеров, чтобы подчеркнуть главную мысль, выделить наиболее важные фрагменты текста.

Конспект – это сокращённая запись информации. В конспекте, как и в тезисах, должны быть отражены основные положения текста, которые при необходимости дополняются, аргументируются, иллюстрируются одним или двумя самыми яркими и, в то же время, краткими примерами.

Конспект может быть кратким или подробным. Он может содержать без изменения предложения конспектируемого текста или использовать другие, более сжатые формулировки.

Конспектирование является одним из наиболее эффективных способов сохранения основного содержания прочитанного текста, способствует формированию умений и навыков переработки любой информации. Конспект необходим, чтобы накопить информацию для написания более сложной работы (коллоквиум, проект).

Виды конспектов: плановый, тематический, текстуальный, свободный.

Плановый конспект составляется на основе плана статьи или плана книги. Каждому пункту плана соответствует определенная часть конспекта.

Тематический конспект составляется на основе ряда источников и представляет собой информацию по определенной проблеме.

Текстуальный конспект состоит в основном из цитат статьи или книги.

Свободный конспект включает в себя выписки, цитаты, тезисы.

Критерии оценки:

- 8 баллов выставляется студенту, если все выполненные конспекты написаны логично, систематизируют представленный материал должным образом;
- 4 балла выставляется студенту, если все выполненные конспекты написаны, систематизируют представленный материал должным образом, имеются отдельные неточности в изложении;
- 2 балла выставляется студенту, если конспекты написаны, отсутствует логическая систематизация материала;
- 0 баллов выставляется студенту, если конспекты отсутствуют.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ИНЖЕНЕРНАЯ ШКОЛА

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Управление персоналом в инновационных
организациях»
Направление подготовки 27.03.05 Инноватика
Программа академического бакалавриата «Управление инновациями»
Форма подготовки очная

Владивосток
2018

Паспорт ФОС

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
<p>ОПК-7, способностью применять знания математики, физики и естествознания, химии и материаловедения, теории управления и информационные технологии в инновационной деятельности</p>	Знает	источники и методы сбора информации для проведения экономических расчетов; методы оценки рыночной стоимости предприятия.
	Умеет	проводить экономические расчеты предпринимательских решений; разрабатывать организационно- управленческие решения в сфере предпринимательства и оценивать их последствия; самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения.
	Владеет	приемами разработки программ предпринимательского развития и обеспечивать их реализацию; навыками проведения самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой
<p>ПК-7, способностью определять стоимостную оценку основных ресурсов и затрат по реализации проекта</p>	Знает	Российскую систему коммерциализации научных разработок
	Умеет	Проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой Применять механизмы предпринимательства с целью коммерциализации научных разработок
	Владеет	Методами выведения научных разработок в категорию инноваций и методами изучения потенциальных рынков инновационных разработок
<p>ПК-8, способностью организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации работ по проекту и нормированию труда</p>	Знает	методы экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде
	Умеет	Использовать методы экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.
	Владеет	методами экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде
<p>ПК-13, способностью использовать когнитивный подход и воспринимать (обобщать) научно-техническую информацию, отечественный и зарубежный опыт по тематике исследования</p>	Знает	сущность, структуру и особенности бизнес-планирования инновационных проектов; участников инвестиционного процесса, составляющих и реализующих инновационные бизнес-проекты; государственную политику в области определения и финансирования приоритетных инновационных проектов.
	Умеет	определять рациональную последовательность этапов разработки инновационных бизнес-проектов, грамотно применять методику составления инновационных проектов

	Владеет	навыками: расчета показателей оценки эффективности инновационных проектов, рационально использовать методику определения эффективности инновационных проектов
--	---------	---

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
1	Тема 1	ОПК-7	знает,	Реферат, ПР-4	Собеседование, УО-1
			умеет	Доклад, УО-3	Собеседование, УО-1
			владеет	Собеседование, УО-1	Собеседование, УО-1
2	Тема 2	ПК-7	знает	Реферат, ПР-4	Собеседование, УО-1
			умеет	Доклад, УО-3	Собеседование, УО-1
			владеет	Собеседование, УО-1	Собеседование, УО-1
3	Тема 3	ПК-8	знает	Круглый стол, УО-4	Собеседование, УО-1
			умеет	Доклад, УО-3	Собеседование, УО-1
			владеет	Собеседование, УО-1	Собеседование, УО-1
4	Тема 4	ПК-13	знает	Реферат, ПР-4	Собеседование, УО-1
			умеет	Доклад, УО-3	Собеседование, УО-1
			владеет	Собеседование, УО-1	Деловая игра, ПР-10

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций по дисциплине «Управление персоналом в инновационных организациях»

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели
ОПК-7, способностью применять знания математики, физики и	знает (пороговый уровень)	источники и методы сбора информации для проведения экономических рас-	Знание источников и методов сбора информации для проведения	Способность назвать не менее 3 источников и 3 методов сбора информации для

естествознания, химии и материаловедения, теории управления и информационные технологии в инновационной деятельности		четов; методы оценки рыночной стоимости предприятия.	экономических расчетов; методов оценки рыночной стоимости предприятия.	проведения экономических расчетов; не менее 2 методов оценки рыночной стоимости предприятия.
	умеет (продвинутый)	проводить экономические расчеты предпринимательских решений; разрабатывать организационно - управленческие решения в сфере предпринимательства и оценивать их последствия; самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения.	Умение проводить экономические расчеты предпринимательских решений; разрабатывать организационно - управленческие решения в сфере предпринимательства и оценивать их последствия	Способность выполнить не менее 2 экономических расчетов для каждого из предлагаемых студентом предпринимательских решений; предложить не менее 2 организационно - управленческих решений в сфере предпринимательства и оценивать их последствия
	владеет (высокий)	приемами разработки программ предпринимательского развития и обеспечивать их реализацию; навыками проведения самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой	Способность владеть приемами разработки программ предпринимательского развития и обеспечивать их реализацию; навыками проведения самостоятельных исследований в соответствии с разработанной программой	Способность использовать не менее 2 приемов разработки программ предпринимательского развития и обеспечивать их реализацию
ПК-7 , способностью определять стоимостную оценку основных ресурсов и затрат по реализации проекта	Знает	методы экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	Знание методов экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	Способность описать не менее трех методов экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде
	Умеет	Использовать методы эконо-	Умение использовать ме-	Способность использовать не ме-

		мического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.	тоды экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.	нее 3 методов экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.
	Владеет	методами экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	Владение методами экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	Способность применять не менее 5 методов экономического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде
ПК-8 , способностью организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации работ по проекту и нормированию труда	Знает	сущность, структуру и особенности бизнес-планирования инновационных проектов; участников инвестиционного процесса, составляющих и реализующих инновационные бизнес-проекты; государственную политику в области определения и финансирования приоритетных инновационных проектов.	Знание сущности, структуры и особенностей бизнес-планирования инновационных проектов; участников инвестиционного процесса, составляющих и реализующих инновационные бизнес-проекты	Способность описать не менее трех основных параметров сущности, структуры и особенностей бизнес-планирования инновационных проектов; участников инвестиционного процесса
	Умеет	определять рациональную последовательность этапов разработки инновационных бизнес-проектов, грамотно применять методику составления инновационных проектов	Умение определять рациональную последовательность этапов разработки инновационных бизнес-проектов, грамотно применять методику составления инновационных проектов	Способность определять рациональную последовательность этапов разработки инновационных бизнес-проектов, грамотно применять методику составления инновационных проектов
	Владеет	навыками: расчета показателей	Владение навыками: расчета	Способность рассчитывать не менее

		оценки эффективности инновационных проектов, рационально использовать методику определения эффективности инновационных проектов	показателей оценки эффективности инновационных проектов, рационально использовать методику определения эффективности инновационных проектов	10 показателей оценки эффективности инновационных проектов, рационально использовать методику определения эффективности инновационных проектов
ПК-13 , способностью использовать когнитивный подход и воспринимать (обобщать) научно-техническую информацию, отечественный и зарубежный опыт по тематике исследования	Знает	количественные и качественные методы для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами.	Знание количественных и качественных методов для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами.	Способность описать не менее 3 количественных и качественных методов для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами.
	Умеет	использовать количественные и качественные методы для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами.	Умение использовать количественные и качественные методы для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами	Способность использовать не менее 5 количественных и качественных методов для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами
	Владеет	количественными и качественными методами для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами.	Владение количественными и качественными методами для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами.	Способность применить не менее 5 количественных и качественных методов для проведения научных исследований и управления бизнес-процессами по реализации на отечественных рынках результатов этих исследований.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Инновационное предпринимательство» является обязательной, для получения положительной оценки на экзамене, студентам необходимо на собеседовании с преподавателем дать характеристику элементарным ситуациям, возникающим в повседневной деятельности людей и требующим понимания сути профессии инновационного менеджера. В ходе собеседований каждый студент должен разобрать не менее трех ситуаций и обосновать свой ответ для каждой из них.

Темы ситуаций для собеседования

1. Разработка технологий эффективного набора персонала (4 часа).
 2. Разработка технологий эффективного отбора персонала (4 часа)..
 3. Разработка технологий эффективной оценки персонала (4 часа).
 4. Разработка технологий эффективной адаптации персонала (4 часа).
 5. Развитие перспективных технологий обучения персонала (2 часа).
1. Основные понятия: организация, персонал, организационная культура, менеджмент.
 2. История развития менеджмента.
 3. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.
 4. Экономический подход к управлению персоналом.
 5. Органический подход к управлению персоналом.
 6. Гуманистический подход к управлению персоналом.
 7. Основные модели кадрового менеджмента.
 8. Принципы и методы управления.
 9. Численность, категории, структура персонала.
 10. Поведение человека в организации. Социально-психологическая диагностика персонала.

11. Кадровая политика и кадровая деятельность.
12. Формирование и задачи кадровой службы.
13. Правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом
14. Организационные структуры фирм и современные тенденции их реформирования.
15. Анализ рынка труда, структуры занятости и кадровой ситуации в регионе.
16. Планирование персонала.
17. Набор персонала.
18. Отбор персонала.
19. Аттестация кадров.
20. Неподчиненные методы сокращения персонала.
21. Адаптация персонала.
22. Планирование карьеры и ее этапы.
23. Обучение персонала.
24. Управленческий труд и личность руководителя.
25. Теория стиля руководства.
26. Социально-трудовые отношения и социальное партнерство.
27. Кадровый аудит
28. Управление персоналом кризисного предприятия.

29. ТЕСТИРОВАНИЕ

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности

профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;

б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;

б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;

в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением тем-

пов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

а - политику по набору женщин и национальных меньшинств;

б - политику по отношению к временным работающим;

в - уровень оплаты;

г - оценку будущих потребностей в кадрах.

6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

а - разработка стратегии управления персоналом;

б - работа с кадровым резервом;

в - переподготовка и повышение квалификации работников;

г - планирование и контроль деловой карьеры;

д - планирование и прогнозирование персонала;

е - организация трудовых отношений

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;

б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;

в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

8. Принцип комплексности подразумевает:

а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;

б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персона-

лом;

в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

а - метод аналогий;

б - метод структуризации целей;

в - морфологический анализ.

10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

а - метод аналогий;

б - метод творческих совещаний.

11. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - статистические;

г - социально-психологические;

д - стимулирования.

12. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

13. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

14. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

**Критерии выставления оценки студенту на экзамене
по дисциплине «Инновационное предпринимательство»:**

Баллы	Оценка/зачёт	Требования к сформированным компетенциям
100-86	«отлично»	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, чётко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причём не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приёмами выполнения практических задач, грамотно обоснованно разобрал все три ситуации из предложенных.
85-76	«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твёрдо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, грамотно обоснованно разобрал две из трех предложенных ситуации.
75-61	«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, грамотно обоснованно разобрал только одну из трех предложенных ситуации
60-50	«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, не смог разобрать ни одну из трех предложенных ситуаций. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Критерии оценки презентации, доклада, реферата:

Оценка	50-60 баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
Критерии	Содержание критериев			

Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведён анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведён анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательно 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений