



Федеральное агентство по рыболовству  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Калининградский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор института

Фонд оценочных средств  
(приложение к рабочей программе дисциплины)  
**ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

основной профессиональной образовательной программы магистратуры  
по направлению подготовки  
**38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

Программа магистратуры  
**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

ИНСТИТУТ  
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления  
кафедра менеджмент

## 1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

### 1.1 Результаты освоения дисциплины

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными компетенциями

Код и наименование компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями
<p>ПК- 2: Способность обеспечивать реализацию системы стратегического управления персоналом, администрирование процессов стратегического управления персоналом и соответствующего документооборота</p>	<p>Инновационные технологии управления персоналом</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теории и методы теоретической и прикладной инноватики в области управления персоналом;</li> <li>- особенности использования инновационных технологий при стратегическом управлении персоналом;</li> <li>- новейшие тренды и тенденции формирования системы стратегического управления персоналом.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать инновационные методы и подходы при разработке и реализации стратегии управления персоналом;</li> <li>- формировать инновационную активность персонала, преодолевать сопротивление инновационным изменениям;</li> <li>- проводить мониторинг изменения показателей деятельности персонала при реализации стратегий с использованием инновационных технологий.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками использования инновационных технологий для решения аналитических и исследовательских задач в области разработки стратегии управления персоналом;</li> <li>- способностями использовать инновационные технологии при принятии стратегических решений в области управления персоналом;</li> <li>- методами принятия инновационных стратегических решений в области управления персоналом в организации.</li> </ul>

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов.

- типовые задания по контрольной работе

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

- тестовые задания по дисциплине, представленные в виде тестовых заданий закрытого и открытого типов.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета, который выставляется по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости. При необходимости тестовые задания закрытого и открытого типов могут быть использованы для проведения промежуточной аттестации.

### 1.3 Критерии оценки результатов освоения дисциплины

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 – балльную/процентную систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2).

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов</b>	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно- корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полной знаний и системным взглядом на изучаемый объект
<b>2 Работа с информацией</b>	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
<b>3 Научное осмысление изучаемого явления, процесс-</b>	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него све-	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставлен-	В состоянии осуществлять систематический и научно кор-	В состоянии осуществлять систематический и научно-

Система оценок  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>са, объекта</b>	дений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	ной информации	ректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задаче данные	корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
<b>4 Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач</b>	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

1.4 Оценивание тестовых заданий закрытого типа осуществляется по системе зачтено/ не зачтено («зачтено» – 41-100% правильных ответов; «не зачтено» – менее 40 % правильных ответов) или пятибалльной системе (оценка «неудовлетворительно» - менее 40 % правильных ответов; оценка «удовлетворительно» - от 41 до 60 % правильных ответов; оценка «хорошо» - от 61 до 80% правильных ответов; оценка «отлично» - от 81 до 100 % правильных ответов).

Тестовые задания открытого типа оцениваются по системе «зачтено/ не зачтено». Оценивается верность ответа по существу вопроса, при этом не учитывается порядок слов в словосочетании, верность окончаний, падежи.

## 2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

ПК- 2: Способность обеспечивать реализацию системы стратегического управления персоналом, администрирование процессов стратегического управления персоналом и соответствующего документооборота

### Тестовые задания открытого типа:

1 Совокупность ресурсов организации (интеллектуальных, материальных, финансовых,

информационных), определяющих способность компании к осуществлению деятельности по созданию и практическому использованию инноваций.

**Ответ: инновационный потенциал**

2. Технология сокращения персонала, суть которой состоит в том, что работник увольняется с обязательством восстановления при последующем расширении операций компанией

**Ответ: локаут-метод**

3. Реализация кадровой политики по принципу временного привлечения сотрудника, формально работающего в специально созданной аутстаффинговой компании

**Ответ: аутстаффинг**

4. Конечный результат интеллектуального творческого труда получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного товара, либо нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в экономическом обороте

**Ответ: инновация**

5. Систематическая деятельность, направленная на поиск, оценку и учебу на лучших примерах конкурентных компании, независимо от географического положения, сферы бизнеса и его размеров -

**Ответ: бенчмаркинг**

6. Кадровые нововведения, направленные на постепенное и частичное обновление кадровых систем это -

**Ответ: эволюционные (модифицирующие) нововведения**

7. Преобразование научного знания в инновацию, то есть последовательная цепь событий, в ходе которых инновация вызревает от идеи до конкретного продукта, технологии и распространяется при практическом использовании это -

**Ответ: инновационный процесс**

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

**Ответ: сопротивление изменениям**

9. Серия испытаний, воссоздающие бизнес-ситуации, аналогичные тем, с которыми сотрудник сталкивается на рабочем месте с целью объективной оценки его сильных и слабых сторон- является составляющей частью метода

**Ответ: ассесмент-центр (а)**

10. Стратегия управления персоналом, основанная на использовании предприятием потенциала других организаций это -

**Ответ: аутсорсинг**

11. Прозрачность организации для новых работников, готовность принять работника

соответствующей квалификации на любой должностной уровень это политика

**Ответ: открытая**

12. С процессом обновления производственного потенциала предприятия связаны \_\_\_\_\_ инновации

**Ответ: технологические**

13. Инновационная позиция предприятия определяется \_\_\_\_\_

**Ответ: инновационным потенциалом и инновационным климатом**

14. Начальным этапом инновационного процесса являются \_\_\_\_\_ исследования

**Ответ: фундаментальные**

15. В основе длинных волн, в соответствии с теорией Кондратьева, лежит смена \_\_\_\_\_ части капитала

**Ответ: пассивной**

16. Большинство изобретений появляется на этапе \_\_\_\_\_

**Ответ: ОКР (опытно-конструкторские разработки)**

17. Процесс распространения инноваций в новых условиях и местах использования называется \_\_\_\_\_

**Ответ: диффузией (диффузия)**

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

**Ответ: инновацию (кадровую инновацию)**

19. Человек, предпринимающий необходимые действия для распространения новаций и их превращение в инновации, является:

**Ответ: инноватором**

20. Основным методом оценки социальной эффективности является \_\_\_\_\_

**Ответ: экспертный**

21. Ситуация, отражающая опасность нежелательного развития событий, которые затрагивают функционирование и развитие организации, персонала и наступление которых связано с объективно существующей неопределенностью, обусловленной внедрением кадровой инновации, представляет собой \_\_\_\_\_ риск

**Ответ: кадровый**

22. Архетип потребителей, принимающих новшество первыми, которые стремятся опробовать инновации, обладают достаточными финансовыми ресурсами, способностью понимать и применять сложные технические знания (считается, что они отличаются склонностью к риску)\_\_\_\_\_

**Ответ: новаторы**

23. Поступательное движение вперед к новому, более совершенному уровню и качеству кадровой системы на основе внедрения кадровых инноваций является \_\_\_\_\_

**Ответ: прогрессом**

### **Тестовые задания закрытого типа:**

24. Какую новую категорию ввел в научный оборот Шумпетер?

1. инновацию
2. изобретение
3. конкуренцию
4. новшество

25. Основными управляемыми параметрами инновационного проекта являются

1. время
2. затраты
3. коммуникации
4. результаты

26. Инновационные методы отбора персонала:

1. использование социальных интернет-порталов
2. проективное интервью
3. рассмотрение резюме
4. собеседование
5. провокационное интервью

27. Определить правильную последовательность этапов процесса делегирования полномочий при взаимодействии наставник – наставляемый:

- А. Наметить помощь/поддержку (в чем, от кого, какая)
- Б. Наметить полномочия, ресурсы (включая информационные, кадровые и др.)
- В. Описать ситуацию/задание (в чем состоит задание, его контекст, сроки, критерии)
- Г. Контроль/отчетность (когда, в какой форме)
- Д. Согласовать методы (обсудить, без жесткого предписания)
- Е. Обосновать выбор исполнителя/мотивирование (почему именно этому наставляемому, в чем соответствие его интересам)
- Ж. Проявить сомнения/опасения (в чем состоят «узкие места», риски)

**Ответ: В, Е, Б, Ж, Д, А, Г**

28. Привести в соответствие типы негативного отношения работников к инновационным изменениям (список 1) и рекомендации по их преодолению (список 2)

Список 1: характеристика типов негативного отношения работников к инновационным изменениям	Список 2: рекомендации, как с ними работать
1. Рациональный	А. представить сценарий, показывающий предполагаемые выгоды основных изменений
2. Личный	Б. проявлять искренность и открытость в ответах на все вопросы наставляемого
3. Эмоциональный	В. информировать о внедряемой программе реорганизации систем и процессов
	Г. использовать авторитарный стиль поведения по отношению к персоналу

**Ответ: 1 – В, 2 - А , 3 – Б**

29. Признак классификации кадровых инноваций по степени радикальности, масштабности и темпам реализации отражают следующие виды инноваций:

- 1. кадровые инновации эволюционного и модифицирующего характера**
- 2. нововведения, связанные с переподготовкой и повышением квалификации кадров**
- 3. нововведения в области финансово-ресурсного обеспечения развития персонала**
- 4. экспресс-нововведения в кадровой работе, осуществляемые в сжатые сроки**

30. К инновациям в сфере сокращения персонала относятся

1. локаут-метод
- 2. аутплэйсмент**
3. метод Buddying
- 4. метод открытого окна**

### **3 ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ, КУРСОВУЮ РАБОТУ/КУРСОВОЙ ПРОЕКТ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКУЮ РАБОТУ**

3.1 Учебным планом предусмотрено выполнение контрольной работы. Варианты заданий для контрольной работы представлены в учебно-методическом пособии по изучению дисциплины. Контрольная работа является одним из видов контроля результатов освоения магистрантами дисциплины и способствует привитию навыков анализа инновационных подходов в области управления персоналом. Контрольная работа включает изучение двух теоретических вопросов и выполнение аналитического / практического задания. Варианты тем контрольных работ с примерами их возможных структур, рекомендациями по содержанию отдельных разделов приведены в учебно-методическом пособии по изучению дисциплины.

Типовые варианты контрольной работы представлены ниже.



Вариант 1:

1. Инновационные технологии подбора персонала
2. Преодоление потенциального и реального сопротивления персонала инновационным изменениям
3. Практическое задание: Используя методику причинно-следственных связей – диаграмму Исикавы выявить и оценить ключевые проблемы в области системы управления персоналом изучаемого предприятия (организации)

При изучении теоретических вопросов необходимо использовать различные источники информации, интернет-ресурсы, материалы конференций по заявленной проблематике исследования. Представляя обзор инновационным подходам и моделям анализировать как преимущества их использования, так и возможные риски, связанные с внедрением кадровых инноваций. Желательно приводить примеры из отечественной и зарубежной практики использования инноваций в области подбора персонала и управления поведением персонала в условиях изменений. Приветствуется отражение личного взгляда на изучаемую проблему.

Диаграмма Исикавы используется как аналитический инструмент для просмотра действия возможных факторов и выделение наиболее важных причин, действие которых порождает конкретные следствия и поддается управлению. При выполнении практического задания необходимо руководствоваться следующими методическими указаниями:

Работа с диаграммой Исикавы проводится в несколько этапов:

- отразить сущность, назначение, преимущества использования методики Исикавы (Диаграмма Исикавы — графический способ исследования и определения наиболее существенных причинно-следственных взаимосвязей между факторами и последствиями в исследуемой ситуации или проблеме);
- сформулировать основную проблему развития системы управления персоналом данного предприятия;
- выявить и собрать все факторы и причины, каким-либо образом влияющие на исследуемый результат;
- сгруппировать факторы по смысловым и причинно-следственным блокам;
- проранжировать эти факторы внутри каждого блока, изобразить конфигурацию модели «Рыбий скелет»;
- проанализировать полученную картину;
- «освободить» факторы, на которые мы не можем влиять, проигнорировать малозначимые и непринципиальные факторы;

- сформулировать вывод о дальнейших направлениях работы по преодолению выявленных причин, мешающих достижению поставленной цели.

Вариант 2:

1. Инновационные модели реализации наставничества
2. Характеристика основных этапов реализации инновационного процесса
3. Практическое задание:

На предприятиях важно создание в коллективе творческой обстановки, способствующей появлению новых идей, созданию новшеств и преобразованию их в инновации. Сформулируйте перечень мероприятий, которые целесообразно осуществить на предприятии с целью повышения творческой активности его сотрудников, поскольку существует множество факторов, блокирующих новаторство (возможность потерять статус, неспособность выполнять новую роль в будущем). Мероприятия могут иметь разную направленность стимулов. Мероприятия следует ориентировать на разные группы сотрудников. Предлагаемые мероприятия внесите в таблицу.

Группы сотрудников	Цель	Содержание мероприятий, обеспечивающих	
		моральное стимулирование	материальное стимулирование
Сотрудники научно-исследовательских и конструкторских подразделений	1. Обеспечение творческой активности 2. Предотвращение возможного сопротивления изменениям, предлагаемым другими сотрудниками		
ИТР и рабочие производственных подразделений, участвующие в создании новшеств	1. Обеспечение творческой активности 2. Предотвращение возможного сопротивления изменениям, предлагаемым другими сотрудниками		
Производственный персонал, не принимающий непосредственного участия в создании новшеств	Преодоление сопротивления изменениям.		

Цель изучения теоретических вопросов – ознакомление с инновационными подходами в области развития наставничества, изучение отечественного и зарубежного опыта внедрения инновационных моделей как совокупности приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе наставничества. Задача магистрантов изучить особенности организации

инновационных процессов и управления поведением персонала с учетом характеристик этапов инновационного процесса.

Выполнение практического задания направлено на развитие творческого аналитического мышления, умения апробировать известные подходы, модели при решении конкретных практических ситуаций.

### 3.2 Критерии оценки контрольной работы.

Анализ результатов контрольной работы проводится по следующим критериям:

- 1) глубина анализа и умение разобраться в проблеме исследования;
- 2) использование современных методов анализа и оценки деятельности предприятий;
- 3) самостоятельность выполненной работы;
- 4) грамотность и логичность изложения материала;
- 5) качество оформления работы.

Допуск к защите представленной магистрантом контрольной работы осуществляется оценкой «зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если все теоретические вопросы раскрыты в полном объеме. В противном случае контрольная работа оценивается как «не зачтено», и она возвращается на доработку.

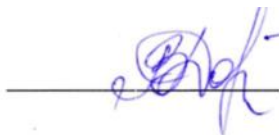
## 4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Инновационные технологии управления персоналом» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Стратегическое управление персоналом»).

Преподаватель-разработчик – к.э.н., доцент С.В. Саванович

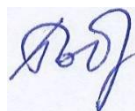
Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой менеджмента (протокол № 11 от 14.05.2024 г.).

Заведующий кафедрой

 В. В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол №5 от 20.05.2024 г.).

Председатель методической комиссии



М.Г. Побегайло

Фонд оценочных средств актуализирован, рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол № 8 от 28.08.2024 г.).

Председатель методической комиссии



И.А. Крамаренко