

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
д.э.н., доц. Бубнов В.А



22.06.2020г.

**Рабочая программа дисциплины**  
Б1.В.12. Управление знаниями и талантами

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом  
Направленность (профиль): Управление персоналом  
Квалификация выпускника: бакалавр  
Форма обучения: очная, заочная

	Очная ФО	Заочная ФО
Курс	4	4
Семестр	42	42
Лекции (час)	14	6
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	14	8
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	80	94
Курсовая работа (час)		
Всего часов	108	108
Зачет (семестр)	42	42
Экзамен (семестр)		

Иркутск 2020

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03  
Управление персоналом .

Автор О.В. Ганаза

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры  
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2021

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2022

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2023

## 1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» является сформировать у студентов целостную систему знаний об инновациях, механизме управления ими и применения в области управления персоналом.

- дать студентам знания о нововведениях как объекте инновационного менеджмента, об инновационном управлении трудом; о развитии, прогрессе, регрессе, стагнации, кризисе, стабилизации кадровой работы; о типах, видах организационных структур управления инновациями; о государственной инновационной политике, государственных приоритетах в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе;
- обучить студентов по следующим вопросам: организация инновационной деятельности; принципы, методы, функции инновационного менеджмента в кадровой работе; классификация нововведений в кадровой работе, кадровая реформа; интеллектуальная собственность; сопровождение нововведений;
- ознакомить с прогнозированием, стратегией, диффузией нововведений в кадровой работе; с целями, функциями подразделений службы управления персоналом по разработке и внедрению нововведений в кадровой работе; нормативной базой, с развитием нововведений по стадиям технологий управления персоналом и его развития;
- научить планированию и оценке экономической и социальной эффективности нововведений в кадровой работе;
- познакомить студентов с требованиями, предъявляемыми к кадрам, занятым в инновационной деятельности, мотивацией и стимулированием их труда, в т.ч. уделить внимание следующим аспектам: инновационный потенциал работника; кадровая элита; новатор; новаторская деятельность; сопротивление и внедрение нововведений; восприимчивость организации к нововведениям.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

### Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

### Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и	З. Знать: основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью У. Уметь: идентифицировать элементы процессов формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника и оценивать их количественные и качественные характеристики

интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Н. Владеть: навыками анализа показателей трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника и методами их формирования
--	---

### 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Вариативная часть.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Основы теории управления", "Управление персоналом организации", "Экономика организации"

### 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов (очная ФО)	Количество часов (заочная ФО)
Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	14	6
Практические (сем, лаб.) занятия	14	8
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	80	94
Всего часов	108	108

### 5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

#### 5.1. Содержание разделов дисциплины

##### Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар. Лаборат. Практич.	Само-стоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Инновационный менеджмент как учебная дисциплина	42	0,5	1	10		тест по теме 1
2	Становление теории и современные концепции инноватики	42	0,5	1	12		Доклад на семинаре по выбранным темам
3	Предприятие как субъект инновационной деятельности.	42	0,5	1	12		Контрольная работа по теме 3.
4	Управление	42	0,5	1	12		Практическое

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	новаторской деятельностью персонала в организации						задание по теме 4
5	Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности	42	1	1	12		Кейс-стади «Инновационная активность трудового коллектива»
6	Особенности оценки эффективности инновационных проектов в управлении персоналом	42	1	1	12		Практическое задание по теме 6
7	Управленческие технологии внедрения инноваций	42	1	1	12		Кейс-стади «Преодоление сопротивления на кадровое новшество в организации»
8	Мотивация и стимулирование труда персонала, занятого в инновационном процессе	42	1	1	12		кейс по теме 8
	<b>ИТОГО</b>		6	8	94		

**Очная форма обучения**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Инновационный менеджмент как учебная дисциплина	42	2	2	10		тест по теме 1
2	Становление теории и современные концепции инноватики	42	2	2	8		Доклад на семинаре по выбранным темам
3	Предприятие как субъект инновационной деятельности.	42	2	2	8		Контрольная работа по теме 3.
4	Управление новаторской деятельностью персонала в организации	42	2	2	8		Практическое задание по теме 4
5	Кадровые новшества как объекты инновационной	42	2	2	10		Кейс-стади «Инновационная активность

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	деятельности						трудового коллектива»
6	Особенности оценки эффективности инновационных проектов в управлении персоналом	42	2	2	12		Практическое задание по теме 6
7	Управленческие технологии внедрения инноваций	42	1	1	12		Кейс-стади «Преодоление сопротивления на кадровое новшество в организации»
8	Мотивация и стимулирование труда персонала, занятого в инновационном процессе	42	1	1	12		кейс по теме 8
	ИТОГО		14	14	80		

## 5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Инновационный менеджмент как учебная дисциплина.	Объект, предмет, содержание, задачи дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом». Понятие новшества и нововведения. Виды инноваций и их классификация. Классификация нововведений в кадровой работе. Принципы, методы, функции инновационного менеджмента в кадровой работе. Характеристика постиндустриального общества; инновационный потенциал российской экономики; национальная инновационная система; проблемы инновационного развития экономики, организаций, систем управления во взаимосвязи с проблемами управления персоналом.
2	Становление теории и современные концепции инноватики	Основные теории инновационного менеджмента, современные концепции инноватики (например: открытые инновации). Понятие технологического уклада. Смена технологических укладов по периодам доминирования. Характеристика современных технологических укладов. Жизненный цикл технологического уклада и его основные характеристики. Влияние технологического уклада на стратегический выбор развития организации. Цель и основные задачи процесса инновации. Характеристика основных этапов инновационного процесса. Развитие, прогресс, регресс, стагнация, кризис, стабилизация кадровой работы.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
3	Предприятие как субъект инновационной деятельности.	Взаимосвязь традиционной и инновационной деятельности в организации. Классификация предприятий по их роли в инновационном процессе. Организационные формы инновационных структур. Проектно-ориентированные подразделения организаций. Характеристика инновационного потенциала организаций. Виды эффективности инновационного развития предприятия.
4	Управление новаторской деятельностью персонала в организации	<p>Понятие и классификация организационных форм инновационной деятельности. Основные этапы их развития. Сопровождение нововведений. Восприимчивость организации к нововведениям. Инновационная активность различных типов трудовых коллективов. Сопротивление внедрению инноваций и стимулирование инновационной деятельности персонала организации.</p> <p>Новаторская деятельность. Категории персонала, участвующего в инновационной деятельности и их характеристика. Требования, предъявляемые к кадрам, занятым в инновационном процессе. Личные и деловые качества персонала в зависимости от ключевых функций в инновационном процессе. Стратегия квалификационной подготовки руководящих кадров в инновационной деятельности. Кадровая элита. Инновационный потенциал работника.</p>
5	Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности	Инновации в управлении персоналом как разновидность управленческих инноваций. Сравнительная характеристика направленности функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации. Роль субъектов управления персоналом в инновационной деятельности организации.
6	Особенности оценки эффективности инновационных проектов в управлении персоналом	<p>Сущность программно-целевого управления на уровне организации. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом организации на основе производственных и непроизводственных факторов.</p> <p>Интегральная оценка эффективности инновационного проекта в управлении персоналом. Оценка эффективности варианта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации без проекта.</p>
7	Управленческие технологии внедрения инноваций	<p>Инновационная восприимчивость персонала организации. Факторы способствующие или препятствующие инновационной деятельности организации и персонала.</p> <p>Варианты политики внедрения инноваций в коллективе.</p>
8	Мотивация и стимулирование труда персонала, занятого в инновационном процессе	Меры материального вознаграждения персонала, занятого инновационной деятельностью. Основные требования к системе материального поощрения. Меры морального поощрения. Организационные меры поощрения персонала, участвующего в инновационном процессе.

### 5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	<p>Инновационный менеджмент как учебная дисциплина. Проводится в форме семинара-дискуссии. Изучить понятие и содержание инновационного менеджмента, его цель, задачи, функции.</p> <p>Освоить понятийный аппарат: понятие новшества и нововведения; виды инноваций и их классификация; классификация нововведений в кадровой работе; принципы, методы, функции инновационного менеджмента в кадровой работе.</p> <p>Оценить инновационный потенциал российской экономики, охарактеризовать российскую инновационную систему.</p> <p>Изучить основные статистические показатели оценки инновационного развития экономики, организации. Разработать перечень оценочных критериев из области управления персоналом, оказывающих непосредственное влияние на инновационное развитие.</p> <p>Выделить проблемы инновационного развития российской экономики.</p> <p>Тема дискуссии «Предпосылки становления постиндустриального общества в России. Изменения в трудовом потенциале России в связи с формированием постиндустриального общества».</p>
2	<p>Становление теории и современные концепции инноватики. Проводится в форме семинара. Ознакомление с докладами по темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. _Длинные волны Н. Д. Кондратьева.</li> <li>2. _Деловые циклы Й. Шумпетера.</li> <li>3. _Современные теории инноватики.</li> <li>4. _Эволюция технологических укладов. Основные черты технологических укладов.</li> </ol>
3	<p>Предприятие как субъект инновационной деятельности.. Проводится в форме практического занятия и решения кейс-стади.</p> <p>Практическое упражнение «Разработка системы оценки инновационного потенциала предприятия».</p> <p>Решение кейса «Эффективность инновационного развития»</p>
4	<p>Управление новаторской деятельностью персонала в организации. Проводится в форме практического занятия с применением кейс-стади.</p> <p>Кейс «Инновационная активность трудового коллектива»</p> <p>Практическое упражнение «Восприимчивость организации к нововведениям».</p>
5	<p>Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности.</p> <p>Практическое упражнение «Категории персонала, участвующего в инновационной деятельности и их характеристика».</p> <p>Расчет инновационного потенциала работника.</p>
6	<p>Особенности оценки эффективности инновационных проектов в управлении персоналом. Проводится в форме практического занятия</p> <p>Деловая игра «Расчет эффективности инновационного проекта»</p> <p>Анализ ситуации «Риски внедрения новых HR-систем».</p>
7	<p>Управленческие технологии внедрения инноваций. Проводится в форме практического занятия.</p> <p>Деловая игра: «Разработка методов внедрения нововведений в сфере управления персоналом».</p> <p>Решение кейса «Преодоление сопротивления на кадровое новшество в организации».</p>



№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
8	Мотивация и стимулирование труда персонала, занятого в инновационном процессе. Проводится в форме практического занятия Практическое задание «Разработка программы поощрения персонала, участвующего в инновационном процессе».

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

### 6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1. Инновационный менеджмент как учебная дисциплина	ПК-1	З.Знать: основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью	тест по теме 1	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл.  Максимальная оценка – 10 баллов (10)
2	2. Становление теории и современные концепции инноватики	ПК-1	З.Знать: основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью	Доклад на семинаре по выбранным темам	Критерии оценки: качество доклада (структура, полнота, наличие иллюстративного материала, презентации) 5 баллов, качество ответов на вопросы 5 баллов. Максимальная оценки 5 баллов. (10)
3	3. Предприятие как субъект инновационной деятельности.	ПК-1	З.Знать: основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной	Контрольная работа по теме 3.	Контрольная работа состоит из 5-и заданий. Каждое полностью выполненное задание оценивается в 2 балла. Максимальная

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			собственностью		оценка – 10 баллов (10)
4	4. Управление новаторской деятельностью персонала в организации	ПК-1	З.Знать: основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью У.Уметь: идентифицировать элементы процессов формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника и оценивать их количественные и качественные характеристики	Практическое задание по теме 4	Критерии оценивания: соответствие решения сформулированным в задании вопросам – 5 баллов, оригинальность подхода – 5 баллов, глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, комплексность решения) – 5 баллов. Максимальная оценка – 15 баллов (15)
5	5. Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности	ПК-1	З.Знать: основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью У.Уметь: идентифицировать элементы процессов формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника и оценивать их количественные и качественные характеристики	Кейс-стади «Инновационная активность трудового коллектива»	Критерии оценивания: соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам – 2,5 баллов, оригинальность подхода – 2,5 баллов, глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, комплексность решения) – 5 баллов. Максимальная оценка – 10 баллов (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			Н. Владеть: навыками анализа показателей трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника и методами их формирования		
6	6. Особенности оценки эффективности инновационных проектов в управлении персоналом	ПК-1	З. Знать: основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью Н. Владеть: навыками анализа показателей трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника и методами их формирования	Практическое задание по теме 6	Критерии оценивания: соответствие решения сформулированным в задании вопросам – 2,5 баллов, оригинальность подхода – 2,5 баллов, глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, комплексность решения) – 5 баллов. Максимальная оценка – 10 баллов (10)
7	7. Управленческие технологии внедрения инноваций	ПК-1	З. Знать: основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью У. Уметь: идентифицировать элементы процессов формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника	Кейс-стади «Преодоление сопротивления на кадровое новшество в организации»	Критерии оценивания: соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам – 5 баллов, оригинальность подхода – 5 баллов, глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, комплексность решения) – 5 баллов.

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			и оценивать их количественные и качественные характеристики		Максимальная оценка – 15 баллов. (15)
8	8. Мотивация и стимулирование труда персонала, занятого в инновационном процессе	ПК-1	З.Знать: основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью У.Уметь: идентифицировать элементы процессов формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника и оценивать их количественные и качественные характеристики	кейс по теме 8	Критерии оценивания: соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам – 5 баллов, оригинальность подхода – 5 баллов, глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, комплексность решения) – 10 баллов. Максимальная оценка – 20 баллов. (20)
				<b>Итого</b>	<b>100</b>

## 6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 42.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: полнота, наличие структуры, примеров.

**Компетенция: ПК-1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике**

Знание: Знать: основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью

1. Анализ существующей системы разработки и внедрения нововведений в кадровой работе на предприятии.
2. Внедрение нововведений. Управление технологией внедрения нововведений.
3. Государственная поддержка инновационной деятельности
4. Государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе.
5. Деловые циклы Й. Шумпетера.
6. Длинные волны Н. Д. Кондратьева.
7. Инновационная политика в кадровой работе и ее разработка.
8. Инновационный менеджер. Кадровая элита.
9. Инновационный потенциал сотрудников организации.
10. Инновационный эксперимент: понятие, функции и задачи.
11. Концепция инновационного процесса в кадровой работе.
12. Критерии отбора инновационных проектов
13. Научно-техническая революция и научно-технический прогресс в свете инновационного кадрового менеджмента.
14. Необходимость разработки и внедрения нововведений в практику кадровой работы.
15. Основные направления внедрения инноваций в кадровую работу.
16. Последовательность этапов инновационного проекта
17. Риски и их учет в инновационной деятельности
18. Роль инноваций на современном этапе развития.
19. Современное состояние развития инноваций в кадровой работе.
20. Современные теории инноватики.
21. Сопровождение нововведений: понятие, цели, задачи и виды.
22. Управление инновационным проектом
23. Управление инновациями в кадровой работе.
24. Управление персоналом в инновационной организации.
25. Управление процессом адаптации сотрудников организации к инновациям.
26. Эволюция технологических укладов. Основные черты технологических укладов.

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (35 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: полнота, наличие структуры, примеров.

**Компетенция: ПК-1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике**  
Умение: Уметь: идентифицировать элементы процессов формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника и оценивать их количественные и качественные характеристики

Задача № 1. Задание обосновать эффективность образования

Задача № 2. Задание рассчитать эффективность отдела подбора персонала

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (35 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: полнота, наличие структуры, примеров.

**Компетенция: ПК-1 знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике**

**Навык: Владеть:** навыками анализа показателей трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника и методами их формирования

Задание № 1. Задание определить составляющие интеллектуального капитала фирмы Эконика

Задание № 2. Задание определить статьи затрат относимые на себестоимость

### ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования <b>«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «БГУ»)</b>	Направление - 38.03.03 Управление персоналом Профиль - Управление персоналом Кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами Дисциплина - Управление знаниями и талантами
---	--

### БИЛЕТ № 1

1. Тест (30 баллов).
2. Задание рассчитать эффективность отдела подбора персонала (35 баллов).
3. Задание определить статьи затрат относимые на себестоимость (35 баллов).

Составитель \_\_\_\_\_ О.В. Ганаза

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Б.Ж. Тагаров

### 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

#### а) основная литература:

1. Батоева Э. В. Инновационный менеджмент. учеб. пособие/ Э. В. Батоева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007.-164 с.
2. Мартынихин В. В. Учебно-методический комплекс по дисциплине "Инвестиционный и инновационный менеджмент в малом и среднем бизнесе. программа и методические указания по изучению курса. (очное обучение в сокращенные сроки). специальность 080504 Государственное и муниципальное управление/ сост. В. В. Мартынихин.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.-56 с.
3. [Беляев Ю.М. Инновационный менеджмент \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / Ю.М. Беляев. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар: Южный институт менеджмента, 2012. — 176 с. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/9596.html](http://www.iprbookshop.ru/9596.html)

#### б) дополнительная литература:

1. Морозов Ю. П. Инновационный менеджмент. учеб. пособие для вузов. рек. М-вом образования РФ/ Ю. П. Морозов.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000.-446 с.
2. Инновационный менеджмент. учеб. пособие [для вузов]. рек. науч.-метод. советом по вопр. подгот. кадров/ П. Н. Городничев [и др.].- М.: КноРус, 2005.-535 с.
3. Гугелев А. В. Инновационный менеджмент. учебник/ А. В. Гугелев.- М.: Дашков и К, 2008.-335 с.
4. Васильева А.Н., Балашова Н.В., Озерникова Т.Г., Беркович Т.А., Былков В.Г. и др. Управление персоналом организации.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.- 730 с.
5. [Инновационный менеджмент \[Электронный ресурс\] : учебник для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» / В.Я. Горфинкель \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 391 с. — 978-5-238-02359-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20958.html>](#)
6. [Кожухар В.М. Инновационный менеджмент \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / В.М. Кожухар. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2014. — 292 с. — 978-5-394-01047-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/5255.html>](#)

#### **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- HR-портал (сообщество профессионалов), адрес доступа: <http://www.hr-portal.ru>. доступ неограниченный
- Высшая школа экономики, адрес доступа: <http://www.hse.ru/>. доступ неограниченный
- ИВИС - Универсальные базы данных, адрес доступа: <http://www.dlib.eastview.ru/>. доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет при условии регистрации в БГУ
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: <http://elibrary.ru/>. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации

#### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области экономики организации, основ теории управления, управления персоналом организации.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;

- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

#### **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,
- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,

#### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):**

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий