

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Российский государственный гуманитарный университет»**  
**(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА  
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ  
Кафедра организационного развития

## **ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

### **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

---

38.03.03 Управление персоналом

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

---

«Управление персоналом и экономика бизнеса»  
(с дополнительной квалификацией в области экономики бизнеса)

*Наименование специализации*

---

Уровень высшего образования: Бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2024

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ  
Рабочая программа дисциплины

Составитель: к.э.н., доцент С.В. Назайкинский

УТВЕРЖДЕНО  
Протокол заседания кафедры  
№ 8 от 25.03.2024

## Оглавление

1. Пояснительная записка .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.1. Цель и задачи дисциплины .....	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций: .....	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	5
2. Структура дисциплины .....	5
3. Содержание дисциплины .....	5
4. Образовательные технологии .....	7
5. Оценка планируемых результатов обучения .....	7
5.1. Система оценивания .....	7
5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине .....	8
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине .....	8
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение .....	14
6.1. Список источников и литературы .....	14
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины .....	14
6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы .....	14
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины .....	15
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья .....	16
9. Методические материалы .....	16
9.1. Планы семинарских занятий. ....	16
Приложение 1. Аннотация дисциплины .....	17

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

*Цель дисциплины* - формирование у обучающихся системных представлений об инновационном менеджменте.

*Задачи дисциплины* - изучить теоретические основы работы с персоналом и оперативного управления; овладеть умениями и навыками применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом в условиях внедрения инноваций.

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2 Использует знания (на промежуточном уровне) организационных и управленческих теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организационные и управленческие теории для работы с персоналом при решении профессиональных задач (на промежуточном уровне)</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать знания (на промежуточном уровне) организационных и управленческих теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками использования знаний (на промежуточном уровне) организационных и управленческих теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач</li> </ul>

<p>ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет</p>	<p>ОПК-4.1 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом</p>	<p><b>Знать:</b> - современные технологии и методы оперативного управления персоналом <b>Уметь:</b> - применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом <b>Владеть:</b> - навыками применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом</p>
---	--	--

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Инновационный менеджмент» относится к обязательной части дисциплин учебного плана

### 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа.

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
	Лекции	12
	Семинары	12
Всего:		24

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часов.

### 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Теоретические основы инновационного менеджмента	<p>Инновационный менеджмент: возникновение, становление, основные черты.</p> <p>Цели, задачи, функции инновационного менеджмента. Объект и субъект системы инновационного менеджмента.</p> <p>Инновации как объект управления.</p> <p>Жизненный цикл инновации, трансфер и диффузия инноваций.</p> <p>Методы инновационного менеджмента.</p> <p>Современные концепции инноватики.</p>

2	Организационные формы инновационной деятельности	Классификация инновационных организаций. Задачи, направления деятельности и особенности функционирования технопарков, технополисов, научно-технологических центров, бизнес-инкубаторов, венчурных компаний. Малые инновационные компании Проектно-ориентированные компании и подразделения. Организационные структуры инновационных предприятий.
3	Управление инновационными программами и проектами	Сущность программно-целевого управления. Инновационный проект: понятие, содержание, порядок разработки и реализации, риски. Инновационный потенциал организации: понятие, методы оценки. Инновационный климат организации: понятие, показатели. Инновационная активность компании: понятие, показатели. Экономическая эффективность инвестиций и инновационных проектов.
4	Управление новаторской деятельностью персонала организации	Человеческий (кадровый) потенциал в структуре инновационного потенциала организации. Становление и развитие концепции человеческого капитала. Персонал организации как источник инноваций. Организационно-экономические условия проявления творческого потенциала персонала. Инновационная активность различных типов трудовых коллективов. интеллектуальная собственность; Управление персоналом проектных групп. Стимулирование инновационной деятельности персонала
5	Государственное регулирование инновационной деятельности	Государственная инновационная политика: цели, основные направления. Формы и методы государственного регулирования в области поддержки инноваций. Роль государства в стимулировании инноваций. Способы государственного воздействия на эффективность инновационных механизмов

#### 4.Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

## 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- Опрос, участие в дискуссии на семинаре	5 баллов	25 баллов
- Тестирование	10 баллов	10 баллов
- Выполнение практических заданий	5 баллов	25 баллов
Промежуточная аттестация – зачет		40 баллов
<b>Итого за семестр</b>		<b>100 баллов</b>

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

### 5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,E	удовлетворительно/ зачтено	Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	неудовлетворительно/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

### 5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

*Вопросы для дискуссии на семинарских занятиях приведены в п.9*

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии учитываются (максимально 5 баллов):

- степень раскрытия темы обсуждения;
- обоснованность выводов;
- качество изложения материала (грамотность речи, точность использования терминологии, логическая последовательность изложения материала);
- формулировка личного мнения студента.

При оценивании практического задания учитывается:

- обучающийся выполнил практическое задание правильно в полном объеме (5 балла);
- обучающийся выполнил практическое задание, но есть 2–3 недочета (4 -3 балла);
- обучающийся выполнил практическое задание, но не в полном объеме (2-1 балл);
- обучающийся не выполнил практическое задание (0 баллов).

Пример теста



1. Инновационный менеджмент – это:

- а) совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами, инновационной деятельностью, занятыми этой деятельностью организационными структурами и их персоналом.
- б) менеджмент, направленный на развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации.
- в) научная концепция и основанная на ней комплексная система организации, управления и анализа нововведений, связанных с поиском и отбором кадров, ориентированная в конечном счете на обновление и эффективное функционирование кадрового потенциала организации.

2. Основные положения теории инноваций были предложены:

- а) в работах С.П. Аукуционека
- б) экономистом Й. Шумпетером
- в) западноевропейским исследователем Г. Меншом
- г) западноевропейским исследователем Х. Фрименом

3. Новый порядок, новый обычай, новый метод, изобретение, новое явление, то есть изменение в уровне познания – это

- а) инновация
- б) новшество
- в) инновационный процесс
- г) рационализаторское предложение

4. Нововведение представляет собой:

- а) конкретный результат разработки новой научной идеи, имеющий форму образца новой техники, конструкционного материала для производства какой-либо продукции, отличающийся от применявшихся ранее качественными характеристиками, позволяющими повысить эффективность производства
- б) процесс внедрения, распространения и использования новшеств с целью непосредственного удовлетворения общественных потребностей в продуктах, услугах, процессах более высокого качественного уровня
- в) коммерческое использование результатов творческой деятельности, нацеленной на разработку, создание и распространение новых конкурентоспособных видов продукции, технологий, форм и методов управления, основу которых составляют объекты интеллектуальной собственности

5. Что понимается под новшеством (новацией) в инноватике? (уберите лишнее):

- а) новый порядок
- б) новый обычай
- в) новый метод
- г) изобретение
- д) новое явление (открытие)
- е) рационализаторское предложение

6. Какие проблемы оказываются в центре внимания инновационных менеджеров:

- а) построение теории непрерывности инновационного процесса, поскольку, в целом, эффективность инновационного процесса обеспечивается не столько результативностью каждой стадии, сколько скоростью перехода от предыдущей к последующей
- б) оптимизация структуры активов фирмы

- в) построение единой теории инновационного процесса, когда каждое нововведение рассматривается в контексте с другими
- г) вопросы управления персоналом изобретателей и исследователей

7. Инноваторы, изобретающие в рамках основной специальности, но вне служебных обязанностей являются:

- а) самодеятельными
- б) профессиональными
- в) лидерами
- г) последователями

7. Отдел менеджмента инноваций — это:

- а) подразделение, которое исходя из целей организации по инновационной деятельности и состояния ресурсов на основании технико-экономических ресурсов оптимизирует загрузку всех исполнителей по времени и подготавливает для утверждения высшим менеджментом проект плана (программы) работ по инновациям
- б) самостоятельное подразделение, осуществляющее контроль и координацию инновационной деятельности в рамках организации в целом, согласование целей и направлении организационно-технического развития, разработок планов и программ инновационной деятельности, наблюдение за разработкой инноваций и их внедрением, рассмотрение программ создания инноваций.

8. Стратегия нововведений (инновационная политика) направлена на:

- а) внедрение новых технологий и видов продукции
- б) маркетинговые исследования
- в) улучшение качества продукции
- г) улучшение имиджа фирмы

9. Инновационная деятельность включает:

- а) прикладные исследования
- б) конструкторские, проектные, технологические разработки
- в) создание опытных образцов
- г) фундаментальную науку

10. Инновационный процесс – это

- а) 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
- б) открытие, установление неизвестных ранее закономерностей, свойств или явлений, изобретение нового поколения или модели техники, нового способа его производства, рационализаторское предложение
- в) любой внедренный новый продукт, новый способ его применения, какие-либо изменения в организационной, коммерческой, управленческой деятельности

11. Что такое инновационный лаг?

- а) период времени между появлением новшества и воплощением его в нововведение (инновацию)
- б) период проведения исследований
- в) период между выводом новинки на рынок и моментом начала возврата инвестиций
- г) период окупаемости инвестиций в инновацию

12. Процесс создания новшества включает несколько стадий. Каковы основные задачи стадии исследования (возможно несколько вариантов ответа)

- а) фундаментальные - теоретические и поисковые; прикладные/оригинальные исследования
- б) экспериментальные разработки
- в) первичное освоение и внедрение
- г) выявление фактической эффективности инновационной деятельности

13. Как называется этап жизненного цикла инновации, который представляет собой осознание потребности и возможности изменений, поиск соответствующего новшества

- а) освоение (инициация, монополия)
- б) зарождение инновации (инвенция)
- в) рутинизация (угасание)
- г) тиражирование (диффузия, доминирование)

14. Что представляет собой прогнозирование:

- а) целенаправленная деятельность, где определяются процессы, которые необходимо учитывать в будущем периоде
- б) функция исследования динамики изменения внутренних и внешних факторов (регистрируемых посредством функции учета) и их влияния на целевые результаты.
- в) интегрирующую деятельность, направленную на достижение максимальной общей эффективности организации, как системы, в соответствии с ее целями.

15. На какой из стадий процесса нововведений происходит диффузия нововведений:

- а) получение информации о существовании определенного нововведения;
- б) анализ нововведения и его свойств, обоснование целесообразности принятия нововведения;
- в) принятие решения о нововведении;
- г) осуществление первых шагов по внедрению нововведения;
- д) развитие нововведения в организации.

16. Решающим фактором эффективного внедрения инновации является:

- а) персонал организации.
- б) руководители организации
- в) клиенты организации

17. Каким, по вашему мнению, будет результат при «узкособственническом» интересе как причине сопротивления нововведениям:

- а) ожидание потерь чего-либо ценного в результате нововведения
- б) неправильная трактовка целей, задач, способов внедрения кадрового нововведения, низкая степень доверия или отсутствие доверия
- в) опасение того, что у работника отсутствуют необходимые навыки, умения, способности

18.. Выделите основные виды сопровождения нововведений (возможно несколько вариантов ответа):

- а) научное
- б) психологическое
- в) консультационное
- г) социологическое
- д) материальное

19. Эффективность нововведений представляет собой:

- а) реализуемость нововведений
- б) положительный эффект от внедрения нововведений
- в) функцию достигнутых результатов и затраченных на это ресурсов (сопоставление эффекта (результата) и затрат)

20. Создание и стимулирование плодотворного инновационного климата на инновационном предприятии подразумевает (уберите лишнее)

- а) развитие чувства карьеры и готовности к риску у менеджера и сотрудников
- б) развитие междисциплинарного и вневедомственного мышления у разработчиков
- в) развитие критичного отношения к достигнутым результатам в инновациях
- г) организацию инноваций как постоянную фундаментальную основу деятельности ИП
- д) стимулирование инновационной активности на инновационном предприятии
- е) развитие и углубление кооперации с другими инновационным предприятиями и партнерами

### Примеры практических заданий

#### *Практическое задание*

Что, по вашему мнению, является, наиболее распространенными стимулами и, напротив, барьерами на пути внедрения в практическую жизнь новых идей, т.е. на пути реализации инновационных процессов?

Проранжируйте список стимулов (и соответственно, список барьеров) в порядке убывания силы факторов.

Основные стимулы	Основные барьеры
на пути реализации инновационных процессов	
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

#### *Практическое задание*

Какие из видов деятельности, которыми вы занимались в течение последних пяти лет, можно отнести к инновационной деятельности?

Вид инновационной деятельности	Конкретное содержание инновационной деятельности
Образовательная деятельность	
Научная, исследовательская деятельность	
Приобретение/продажа инновационных продуктов, услуг	
Осуществление разного рода инвестиций в инновационные проекты	
Технологические работы	
Другие виды деятельности, включая:	

*Практическое задание*

Приведите примеры инноваций различных видов.

Вид инновации	Пример
Базисная (радикальная)	
Улучшающая (приростная)	
Производственная	
Управленческая	
Продуктовая	
Процессная	
Стратегическая (прорывная)	

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Концептуальные основы теории инноватики.
2. Циклы Кондратьева, "технологические разрывы".
3. Технологический уклад, характеристика этапов процесса развития технологического уклада.
4. Сущность инновационного менеджмента.
5. Жизненный цикл инновации.
6. Внутренние и внешние источники инновационных идей.
7. Основные этапы и характеристики жизненного цикла инноваций.
8. Суть фактических и фиктивных продуктовых инноваций.
9. Инновационный процесс, его возможности и длительность.
10. Характеристика организационных форм инновационного менеджмента.
11. Цели, виды и формы инвестиций в инновационную деятельность.
12. Субъекты и объекты инвестиций.
13. Цель и порядок исследования инвестиционных возможностей и инновационного потенциала.
14. Виды неопределенности инвестиционных рисков.
15. Основные источники инвестиций и инноваций.
16. Показатели эффективности инновационного проекта.
17. Основные методы и показатели, используемые для выбора варианта инновационного проекта.
18. Инновационный менеджмент и его связь с маркетингом и стратегическим управлением.
19. Классификация стратегий управления инновациями.
20. Порядок расчета коммерческой (на уровне предприятия) эффективности инновационного проекта.
21. Понятие и виды инновационных стратегий
22. Понятие и структура программ инновационного развития.
23. Особенности кадровой политики в инновационных организациях.
24. Методы нейтрализации сопротивления инновациям.
25. Методы генерирования идей в процессе создания инноваций.
26. Управление персоналом проектных (творческих) групп.
27. Принципы формирования временных творческих коллективов.

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1 Список источников и литературы

#### Литература

##### Основная

1. Горфинкель, В. Я. Инновационный менеджмент : учебник / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2023. — 380 с. - ISBN 978-5-9558-0311-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1906702>
2. Инновационный менеджмент : учебник для вузов / под общей редакцией Л. П. Гончаренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 487 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7709-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511003>

##### Дополнительная

1. Тебекин, А. В. Инновационный менеджмент : учебник для бакалавров / А. В. Тебекин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 481 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3656-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508049>

### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)  
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)  
 Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)

### 6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

## 8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1 Планы семинарских / практических/ занятий**

#### **Тема 1. Теоретические основы инновационного менеджмента**

Вопросы для обсуждения

1. Инновационный менеджмент: возникновение, становление, основные черты.
2. Инновационный менеджмент: цели, задачи, функции, объект и субъект.
3. Инновация: понятие, жизненный цикл инновации,

**Тема 2. Организационные формы инновационной деятельности**Вопросы для обсуждения

1. Задачи, направления деятельности и особенности функционирования инновационных организаций.
2. Классификация и общая характеристика инновационных организаций
3. Проектно-ориентированные организации и подразделения

**Тема 3. Управление инновационными программами и проектами**Вопросы для обсуждения

1. Сущность программно-целевого управления.
2. Инновационный проект: понятие, содержание, порядок разработки и реализации, риски.
3. Инновационный потенциал, инновационный климат, инновационная активность организации: понятие, показатели

**Тема 4. Управление новаторской деятельностью персонала организации**Вопросы для обсуждения

1. Персонал организации как источник инноваций.
2. Организационно-экономические условия проявления творческого потенциала персонала.
3. Управление персоналом проектных групп.

**Тема 5. Государственное регулирование инновационной деятельности**Вопросы для обсуждения

1. Государственная инновационная политика: цели, основные направления.
2. Формы и методы государственного регулирования в области поддержки инноваций.
3. Роль государства в стимулировании инноваций.



## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Инновационный менеджмент» относится к обязательной части дисциплин учебного плана

*Цель дисциплины* - формирование у обучающихся системных представлений об инновационном менеджменте.

Задачи дисциплины - изучить теоретические основы работы с персоналом и оперативного управления; овладеть умениями и навыками применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом в условиях внедрения инноваций.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- организационные и управленческие теории для работы с персоналом при решении профессиональных задач (на промежуточном уровне)
- современные технологии и методы оперативного управления персоналом

Уметь:

- использовать знания (на промежуточном уровне) организационных и управленческих теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач
- разработать и реализовать деятельность по оценке и аттестации персонала
- применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом

Владеть:

- навыками использования знаний (на промежуточном уровне) организационных и управленческих теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач
- навыками применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом