

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ  
И РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт экономики и управление АПК

Кафедра государственного, муниципального  
управления и кадровой политики

**Согласовано:**

Директор института  
З.Е.

"21" марта 2022 г.

**Утверждено:**

Шапорова Ректор

Пыжикова Н.И.

"31" марта 2022 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Инновационный потенциал

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом организации

Курс 2

Семестр 4

Форма обучения: очно-заочная

Квалификация выпускника: бакалавр

Красноярск, 2022

Составители: Вяткина Г.Я., к.б.н.,

«24» февраля 2022 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7 «24» февраля 2022 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«24» февраля 2022 г.

## **Лист согласования рабочей программы**

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК  
№ 7 « 21» 03. 2022 г.

Председатель методической комиссии Рожкова А.В., ст. преподаватель

«21» 03. 2022 г.

Заведующей выпускающей кафедры по направлению подготовки  
Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«24» 02. 2022 г.

## Оглавление

Аннотация.....	4
<b>1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>4</b>
<b>2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>5</b>
<b>3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>6</b>
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>9</b>
4.1. ТРУДОЁМКОСТЬ МОДУЛЕЙ И МОДУЛЬНЫХ ЕДИНИЦ ДИСЦИПЛИНЫ .....	9
4.2. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	10
4.3. ЛЕКЦИОННЫЕ/ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ.....	11
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ .....	13
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ .....	15
4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний .....	15
<b>5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ .....</b>	<b>16</b>
<b>6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>16</b>
6.1. КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ (ТАБЛИЦА 9).....	18
6.2. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» (ДАЛЕЕ – СЕТЬ «ИНТЕРНЕТ»).....	16
6.3. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	16
Карта обеспеченности литературой (таблица 9) .....	18
<b>7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ.....</b>	<b>20</b>
<b>8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>20</b>
<b>9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>21</b>
9.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ .....	21
9.2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ .....	22
<b>ИЗМЕНЕНИЯ.....</b>	<b>24</b>

## **Аннотация**

Дисциплина «Инновационный потенциал» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется в институте Экономики и управления АПК кафедрой ГМУ и КП.

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК):

- способен организовать и провести оценку персонала (ПК – 2).

Содержание дисциплины включает в себя круг вопросов, связанных с формированием, развитием и оценкой инновационного потенциала организации. С использованием методов и инструментов проведения исследований в управлении инновационного потенциала организации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости согласно содержанию рабочей программы и итоговый контроль в форме дифференцированного зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

### **1. Место дисциплины в основной образовательной программе:**

Дисциплина «Инновационный потенциал» включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений, дисциплины по выбору: Б1.В.ДВ.10.02.

Реализация в дисциплине «Инновационный потенциал» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие профессиональные компетенции:

- способен организовать и провести оценку персонала (ПК – 2).

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных понятием инновационный потенциал, умением диагностировать инновационный потенциал сотрудников организации и разрабатывать мероприятия по его оценке и развитию.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: чтение лекций, проведение практических занятий, самостоятельная работа студентов, консультации по наиболее сложным её проблемам.

Предшествующие курсы, на которых базируется дисциплина «Инновационный потенциал»: «Управление поколенческими различиями», «Эмоциональный интеллект», «Лидерство и управление командой», «Организационное поведение», «Управление персоналом организации: деятельность по развитию персонала».

Дисциплина «Инновационный потенциал» является основополагающей для изучения следующих дисциплин: «Коучинг и менторинг», «Маркетинговые технологии в управлении персоналом», «Управление брендом работода-

теля», «Технология Ассесмент-центр», «Моделирование компетенций персонала».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачётные единицы (144 часа). Программой дисциплины предусмотрены лекционные - 18 часов, практические занятия - 54 часов, 108 часов - самостоятельная работа студента. Промежуточный контроль – зачет с оценкой.

## **2. Цели и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Целью освоения учебной дисциплины «Инновационный потенциал» является формирование у обучающихся конкретных знаний, умений и навыков относительно закономерностей развития инновационного потенциала организации и функционирования коллективов, занимающихся инновационной деятельностью, расширение представлений об особенностях управления инновационным потенциалом коллектива организации, углубление понимания специфики персонала, вовлеченного в инновационную деятельность.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать понятийный ряд, связанный с объектами, функциями и режимом организации и формирования инновационного потенциала организации, ввести необходимые термины и определения;

- создать представление о формировании инновационного потенциала как о системном и непрерывном процессе;

- изучить методы анализа, прогнозирования, оптимизации и экономического обоснования формирования инновационных процессов в управлении персоналом;

- научить правильно формулировать задачу, собирать и обрабатывать необходимую для ее решения информацию, формировать альтернативы и делать обоснованные выводы при формировании инновационного потенциала персонала организации.

Реализация в дисциплине «Инновационный потенциал» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие компетенции:

- способен организовать и провести оценку персонала (ПК – 2).

Таблица 1

### **Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине**

Код, наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижений компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК – 2 способен организовать и провести оценку персонала	ПК-2.И-1. Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала (в том числе с использованием цифровых средств). ПК-2.И-2. Систематизирует, обобщает и анализирует резуль-	Знать: - средства и методы проведения оценки персонала (в том числе с использованием цифровых средств); - технологию обратной связи по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством;

	таты оценки персонала. ПК-2.И-3. Обеспечивает обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством.	- системы, информационные ресурсы и базы данных по проведению оценки персонала.
	ПК-2.И-4. Пользуется поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки персонала.	Уметь: - определять и применять средства и методы проведения оценки персонала (в том числе с использованием цифровых средств); - систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала ; - пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки персонала;
	ПК-2.И-5. Разрабатывает рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки.	Владеть: - средствами и методы проведения оценки персонала; - навыками анализа и систематизации результаты оценки персонала; - поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки персонала.

### 3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4,00 зач. ед. (144 часа), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 2.

Таблица 2

#### Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость		
	зач. ед.	час.	по семестрам
			№ 4
<b>Общая трудоёмкость</b> дисциплины по учебному плану	<b>4,00</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
<b>Контактная работа</b>	<b>1,00</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
в том числе:			
Лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме	-	18 /4	18/4
Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме	-	18/4	18/4
Семинары (С) / в том числе в интерактивной форме	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР) / в том числе в интерактивной форме	-	-	-
<b>Самостоятельная работа (СРС)</b>	<b>3,00</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
в том числе:			
самостоятельное изучение тем и разделов*		60	60
самоподготовка к текущему контролю знаний		39	39
<b>Подготовка к сдаче промежуточной аттестации</b>		<b>9</b>	<b>9</b>
<b>Вид контроля:</b>			<b>зачет с оценкой</b>

\* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

## 4. Структура и содержание дисциплины

### 4.1. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

**Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины**

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛЗ/ПЗ/С	
<b>Модуль 1. Теоретические вопросы изучения инновационного потенциала персонала</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>0 /6 /0</b>	<b>36</b>
<b>Модульная единица 1.1</b> Предмет и задачи изучения инновационного потенциала	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>0 /2 /0</b>	<b>20</b>
<b>Модульная единица 1.2</b> Оценка инновационного потенциала персонала организации	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>0 /4/0</b>	<b>16</b>
<b>Модуль 2 Управление инновационным потенциалом персонала в организации</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>0 /6/0</b>	<b>36</b>
<b>Модульная единица 2.1</b> Организационные формы инновационной деятельности предприятия	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>0 /2/0</b>	<b>20</b>
<b>Модульная единица 2.2</b> Инновационный климат предприятия	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>0 /4/0</b>	<b>16</b>
<b>Модуль 3 Управление персоналом проектных групп как эффективным инструментом реализации инноваций</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>0 /6/0</b>	<b>36</b>
<b>Модульная единица 3.1</b> Отличительные черты проектного управления	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>0 /2/0</b>	<b>20</b>
<b>Модульная единица 3.2</b> Управление сопротивлением инновационным изменениям	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>0 /4/0</b>	<b>16</b>
<b>ИТОГО</b>	<b>144</b>	<b>18</b>	<b>0 /18/0</b>	<b>108</b>
<b>Вид контроля</b>				<b>Зачет с оценкой</b>

### 4.2. Содержание модулей дисциплины

**Модуль 1. Теоретические вопросы изучения инновационного потенциала персонала.**

**Модульная единица 1.1. Предмет и задачи изучения инновационного потенциала.**

Научно-технический прогресс и его роль в развитии общества. Понятие инновации. Цель инновационного менеджмента. Понятие инновационного потенциала персонала организации. Инновационное развитие предприятия и

новая потребность рынка – сотрудники, обладающие инновационным потенциалом.

### **Модульная единица 1.2. Оценка инновационного потенциала персонала организации.**

Оценка ресурсов организации (материальные, финансовые, информационные, организационные), которые необходимо использовать для достижения положительных инновационных результатов, оценка способности персонала к обучению, профессиональному росту, выдвижению новых конкурентоспособных идей, решению креативных задач, а также к принятию инновационных изменений. Индекс инновационной интенсивности. Индекс интеллектуального, образовательного и профессионального развития персонала.

### **Модуль 2. Управление инновационным потенциалом персонала в организации**

#### **Модульная единица 2.1. Организационные формы инновационной деятельности предприятия**

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.

#### **Модульная единица 2.2. Инновационный климат предприятия**

Функции инновационного климата. Основные условия поддержания инновационного климата. Интегральный индекс инновационного потенциала персонала. Инновационное поведение работников. Типы инновационного поведения персонала.

### **Модуль 3. Управление персоналом проектных групп как эффективным инструментом реализации инноваций**

#### **Модульная единица 3.1. Отличительные черты проектного управления**

Процессы концентрации ресурсов и управления этими ресурсами. Условия творческой деятельности проектных групп, решающих уникальные задачи. Эффективное управление командой.

#### **Модульная единица 3.2. Управление сопротивлением инновационным изменениям**

Сопротивление организационным изменениям, проявляющееся на уровне коллектива (группы). Индивидуальное сопротивление. Виды сопротивлений. Преодоление сопротивления инновациям. Роль руководителя в активизации инновационной деятельности персонала. Программы управления инновационным потенциалом в российских и зарубежных компаниях.

### **4.3. Лекционные/лабораторные/практические/семинарские занятия**

Таблица 4

#### **Содержание лекционного курса**

<b>№ п/п</b>	<b>№ модуля и модульной единицы дисциплины</b>	<b>№ и тема лекции</b>	<b>Вид контрольного мероприятия</b>	<b>Кол-во часов</b>
1.	Модуль 1. Теоретические вопросы изучения инновационного потенциала персонала		тестирование	6

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	<b>Модульная единица 1.1</b> Предмет и задачи изучения инновационного потенциала	Лекция № 1. Научно-технический прогресс и его роль в развитии общества. Понятие инновации. Цель инновационного менеджмента. Понятие инновационного потенциала персонала организации. Инновационное развитие предприятия и новая потребность рынка – сотрудники, обладающие инновационным потенциалом.	Тестирование	2
	<b>Модульная единица 1.2</b> Оценка инновационного потенциала персонала организации	Лекция № 2-3. Оценка ресурсов организации (материальные, финансовые, информационные, организационные), которые необходимо использовать для достижения положительных инновационных результатов, оценка способности персонала к обучению, профессиональному росту, выдвижению новых конкурентоспособных идей, решению креативных задач, а также к принятию инновационных изменений. Индекс инновационной интенсивности. Индекс интеллектуального, образовательного и профессионального развития персонала	Тестирование	4
2.	<b>Модуль 2. Управление инновационным потенциалом персонала в организации</b>		<b>Тестирование</b>	<b>6</b>
	<b>Модульная единица 2.1</b> Организационные формы инновационной деятельности предприятия	Лекция № 4. 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.	Тестирование	2
	<b>Модульная единица 2.2</b> Инновационный климат предприятия	Лекция № 5-6. Функции инновационного климата. Основные условия поддержания инновационного климата. Интегральный индекс инновационного потенциала персонала. Инновационное поведение работ-	Тестирование	4

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
		ников. Типы инновационного поведения персонала.		
3	<b>Модуль 3 Управление персоналом проектных групп как эффективным инструментом реализации инноваций</b>		<b>Тестирование</b>	<b>6</b>
	<b>Модульная единица 3.1</b> Отличительные черты проектного управления	Лекция № 7. Процессы концентрации ресурсов и управления этими ресурсами. Условия творческой деятельности проектных групп, решающих уникальные задачи. Эффективное управление командой	Тестирование	2
	<b>Модульная единица 3.2</b> Управление сопротивлением инновационным изменениям	Лекция № 8-9. Сопротивление организационным изменениям, проявляющееся на уровне коллектива (группы). Индивидуальное сопротивление. Виды сопротивлений. Преодоление сопротивления инновациям. Роль руководителя в активизации инновационной деятельности персонала. Программы управления инновационным потенциалом в российских и зарубежных компаниях	Тестирование	4
	<b>ИТОГО</b>		<b>Зачет с оценкой</b>	<b>18</b>

#### 4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

##### Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	<b>Модуль 1. Теоретические вопросы изучения инновационного потенциала персонала</b>			<b>6</b>
	<b>Модульная единица 1.1</b> Предмет и задачи изучения инновационного потенциала	Занятие № 1-5. Научно-технический прогресс и его роль в развитии общества. Понятие инновации. Цель инновационного менеджмента. Понятие инновационного потенциала персонала организации. Инновационное развитие предприятия и новая потребность рынка – сотрудники, обладающие инновационным потенциалом.	Опрос	2
	<b>Модульная единица</b>	Занятие № 6-9.	Опрос	4

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	<b>ца 1.2</b> Оценка инновационного потенциала персонала организации	Оценка ресурсов организации (материальные, финансовые, информационные, организационные), которые необходимо использовать для достижения положительных инновационных результатов, оценка способности персонала к обучению, профессиональному росту, выдвижению новых конкурентоспособных идей, решению креативных задач, а также к принятию инновационных изменений. Индекс инновационной интенсивности. Индекс интеллектуального, образовательного и профессионального развития персонала.		
	<b>Модуль 2 Управление инновационным потенциалом персонала в организации</b>			<b>6</b>
2.	<b>Модульная единица 2.1</b> Организационные формы инновационной деятельности предприятия	Занятие № 10-14. 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.	опрос	2
	<b>Модульная единица 2.2</b> Инновационный климат предприятия	Занятие № 15-18. Функции инновационного климата. Основные условия поддержания инновационного климата. Интегральный индекс инновационного потенциала персонала. Инновационное поведение работников. Типы инновационного поведения персонала.	опрос	4
	<b>Модуль 3 Управление персоналом проектных групп как эффективным инструментом реализации инноваций</b>			<b>6</b>
3.	<b>Модульная единица 3.1</b> Отличительные черты проектного	Занятие № 19-23. Процессы концентрации ресурсов и управления этими ресурсами. Условия творческой дея-	опрос	2

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	управления	тельности проектных групп, решающих уникальные задачи. Эффективное управление командой.		
	<b>Модульная единица 3.2</b> Управление сопротивлением инновационным изменениям	Занятие № 24-27. Сопротивление организационным изменениям, проявляющееся на уровне коллектива (группы). Индивидуальное сопротивление. Виды сопротивления инновациям. Роль руководителя в активизации инновационной деятельности персонала. Программы управления инновационным потенциалом в российских и зарубежных компаниях.	опрос	4
<b>Итого</b>			<b>Зачет с оценкой</b>	<b>18</b>

#### 4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

##### 4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

#### Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
<b>Самостоятельное изучение разделов дисциплины</b>			<b>60</b>
<b>1</b>	<b>Модуль 1 Теоретические вопросы изучения инновационного потенциала персонала</b>		<b>20</b>
1.1	<b>Модульная единица 1.1</b> Предмет и задачи изучения инновационного потенциала	Научно-технический прогресс и его роль в развитии общества. Понятие инновации. Цель инновационного менеджмента. Понятие инновационного потенциала персонала организации. Инновационное развитие предприятия и новая потреб-	10

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
	<p><b>Модульная единица 1.2</b> Оценка инновационного потенциала персонала организации</p>	<p>ность рынка – сотрудники, обладающие инновационным потенциалом</p> <p>Оценка ресурсов организации (материальные, финансовые, информационные, организационные), которые необходимо использовать для достижения положительных инновационных результатов, оценка способности персонала к обучению, профессиональному росту, выдвижению новых конкурентоспособных идей, решению креативных задач, а также к принятию инновационных изменений. Индекс инновационной интенсивности. Индекс интеллектуального, образовательного и профессионального развития персонала.</p>	10
2	<b>Модуль 2 Управление инновационным потенциалом персонала в организации</b>		20
2.1	<p><b>Модульная единица 2.1</b> Организационные формы инновационной деятельности предприятия</p>	<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>	10
2.2	<p><b>Модульная единица 2.2</b> Инновационный климат предприятия</p>	<p>Функции инновационного климата. Основные условия поддержания инновационного климата. Интегральный индекс инновационного потенциала персонала. Инновационное поведение работников. Типы инновационного поведения персонала.</p>	10
3	<b>Модуль 3 Управление персоналом проектных групп как эффективным инструментом реализации инноваций</b>		20
3.1	<p><b>Модульная единица 3.1</b> Отличительные черты проектного управления</p>	<p>Процессы концентрации ресурсов и управления этими ресурсами. Условия творческой дея-</p>	10

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
		тельности проектных групп, решающих уникальные задачи. Эффективное управление командой.	
3.2	<b>Модульная единица 3.2</b> Управление сопротивлением инновационным изменениям	Сопротивление организационным изменениям, проявляющееся на уровне коллектива (группы). Индивидуальное сопротивление. Виды сопротивлений. Преодоление сопротивления инновациям. Роль руководителя в активизации инновационной деятельности персонала. Программы управления инновационным потенциалом в российских и зарубежных компаниях.	10
<b>Самоподготовка к текущему контролю знаний*</b>			<b>48</b>
- самоподготовка к текущему контролю знаний			<b>39</b>
- подготовка промежуточной аттестации			<b>9</b>
<b>ВСЕГО</b>			<b>108</b>

\* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы

## 5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 8

### Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ПЗ	СРС	Вид контроля
способен организовать и провести оценку персонала (ПК – 2)	М 1-3 (1-3)	М 1-3 (1-3)	М 1-3 (1-3)	Зачет с оценкой

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

## **6.1. Карта обеспеченности литературой (таблица 9)**

## **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»)**

1. Электронная библиотечная система «Лань» [www.lanbook.com](http://www.lanbook.com) .
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» [www.biblio-online.ru/](http://www.biblio-online.ru/) .
3. Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/> .
4. Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru) .
5. Информационные справочные системы:
  - Справочно-правовая система КонсультантПлюс
  - Информационно – аналитическая система «Статистика»

## **6.3. Программное обеспечение**

1. Программное обеспечение: операционная система Windows (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
2. Офисный пакет приложений Microsoft Office (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security (лицензия № 1800-191210-144044-563-2513 от 10.12.2019).
4. Система дистанционного образования «Moodle 3.5.6a» (бесплатно распространяемое ПО).
5. Программа для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF - Acrobat Professional (образовательная лицензия № CE0806966 от 27.06.2008).

Таблица 9

## КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика»

Направление подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналомДисциплина: Инновационный потенциал

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ.	Каф.		
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12
<b>Основная</b>										
Л, ПЗ, СРС	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов	А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой	Москва : Издательство Юрайт	2022	-	+	-	-	-	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/496616">https://urait.ru/bcode/496616</a>
Л, ПЗ, СРС	Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов	Масалова, Ю. А.	Москва : Издательство Юрайт	2022	-	+	-	-	-	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/519747">https://urait.ru/bcode/519747</a>

Дополнительная										
Л, ПЗ, СРС	Инновационная экономика : учебное пособие для вузов	Е. Ю. Сидорова [и др.] ; под общей редакцией Е. Ю. Сидоровой.	Москва : Изда- тельство Юрайт	2022	-	+	-	-		Образова- тельная плат- форма Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/520355">https://urait.ru/ bcode/520355</a>
Л, ПЗ, СРС	Инновационный менедж- мент : учебник для вузов	Гончарен- ко Л. П.	Москва : Изда- тельство Юрайт	2022	-	+	-	-		Образова- тельная плат- форма Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/511003">https://urait.ru/ bcode/511003</a>

Директор научной библиотеки

Зорина Р.А.

## 7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Виды текущего контроля: тестирование, опрос;

Промежуточный контроль: зачет с оценкой;

Рейтинг план по дисциплине.

Оценка знаний, умений, навыков и заявленных компетенций студентов проводится с использованием рейтинговой системы. Для получения отметки студенту необходимо набрать, как минимум, 60 баллов, в т. ч. по модулям:

Дисциплинарные модули (ДМ)	Количество академических часов	Рейтинговый балл
ДМ <sub>1</sub>	<b>48</b>	<b>20</b>
ДМ <sub>2</sub>	<b>48</b>	<b>20</b>
ДМ <sub>3</sub>	<b>48</b>	<b>20</b>
Промежуточный контроль (зачет с оценкой)	-	<b>40</b>
<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

Текущий контроль: освоение теоретического курса, выполнение заданий на практических занятиях, изучение лекционного материала, прохождение тестирования, изучение глоссария и выполнение практических заданий (на сайте <http://e.kgau.ru>).

Промежуточный контроль: зачет с оценкой.

**Оценивание** студентов производится в дискретные временные интервалы преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия по дисциплине, и системой «Электронный университет» на платформе LMS Moodle (на сайте <http://e.kgau.ru>) по следующим позициям: освоение теоретического курса; выполнение практических заданий за каждую модульную единицу; тестирование.

**Общий рейтинг-план** дисциплины приведён ниже:

Дисциплинарные модули	Максимально возможный балл по видам работ			Итого баллов
	Текущая работа		Аттестация	
	Освоение теоретического курса (тестирование)	Выполнение практических заданий		
ДМ1	10	2□5=10	-	<b>20</b>
ДМ2	10	2□5=10	-	<b>20</b>
ДМ3	10	2□5=10	-	<b>20</b>
Зачет			<b>40</b>	<b>40</b>
<b>Итого</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Промежуточный контроль** (зачет с оценкой) по результатам семестра по дисциплине проходит в форме контрольного итогового тестирования и в письменной форме, по билетам либо в форме контрольной работы, прислан-

ной через ЭИОС «Moodle». Выставление отметки производится по результатам работы студента в течение всего семестра.

Распределение рейтинговых баллов по результатам по результатам ответа студентов проводится следующим образом:

40 баллов. Студент дает развернутый ответ на оба вопроса, свободно оперирует специальными терминами и понятиями дисциплины, имеет представление об инновационном потенциале, приводит практические примеры, может дать развернутый ответ по предложенным вопросам.

20 баллов. Студент при ответе на вопросы дает ответ на оба вопроса, демонстрирует знание терминов и понятий дисциплины, изложение теоретического материала сопровождается практическими примерами, при этом затрудняется ответить на дополнительные вопросы.

10 баллов. Студент при ответе на оба вопроса показывает, что обладает системой знаний, владеет некоторыми умениями по дисциплине, демонстрирует способность понимать и интерпретировать примеры.

0 баллов. Студент затрудняется с ответом на заданные вопросы, демонстрирует непонимание терминов и понятий дисциплины, показывает отсутствие сформировавшейся системы знаний об инновационном потенциале.

Баллы, полученные на промежуточной аттестации, суммируются с баллами, полученными в течение семестра на текущей аттестации и выводится итоговый результат:

Показатели оценки результатов обучения	Шкала оценивания	Оценка
Пороговый уровень	60-72 баллов	«удовлетворительно»
Продвинутый уровень	73-86 баллов	«хорошо»
Высокий уровень	87-100 баллов	«отлично»

Для допуска к промежуточному контролю студент должен набрать необходимое количество баллов по итогам текущей аттестации в семестре от 40 - 60 баллов.

Итоговое тестирование включает в себя тестирующие материалы по всему курсу и проводится в ЭИОС «Moodle».

Существующие задолженности студентом отрабатываются в форме тестирования (если оно не выполнялось), в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий, а также написания контрольной работы по тематике для самостоятельного изучения и беседы с преподавателем, по вопросам, представленным на консультационных занятиях.

Студенту, не набравшему минимальное количество баллов (<60), дается две недели после окончания календарного модуля для набора необходимых баллов.

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

**Учебная аудитория 4-10** — для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

**Учебная аудитория 5-08** - для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

(660130, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Елены Стасовой 44 «И»)

Рабочие места преподавателя и студентов, укомплектованные специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, общая локальная компьютерная сеть Internet, комплект мультимедийного оборудования: ноутбук Acer Aspire 5, переносной экран на треноге Medium Professional, переносной проектор Epson EB. 2 сплит системы.

Для проведения лекционных и практических занятий необходимо использовать средства мультимедиа. Имеется университетская компьютерная сеть, включающая в себя все компьютеры ВУЗа, подключённые к системе «Интернет», что обеспечивает свободный выход к нужным источникам информации (сайт Красноярского ГАУ (<http://www.kgau.ru>), «Электронный университет» на базе – *LMS Moodle* (<http://e.kgau.ru>), библиотеки вуза (<http://www.kgau.ru/new/biblioteka>) и т. д.).

## **9. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины**

### **9.1. Методические указания по дисциплине для обучающихся**

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером. При этом обучение рекомендуется в течение одного семестра: для бакалавров – в 3 семестре.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности
- выбора студентом преподавателя для освоения того или иного модуля;
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

При переходе студента в другой вуз полученные им кредиты и баллы по отдельным модулям зачитываются. Для этого студенту выдается справка о набранных кредитах и баллах, а при официальном запросе – программа освоенного модуля и копии оценочных листов по нему. Оценочные листы балльно-рейтингового контроля подписываются студентом и преподавателем.

Организация изучения дисциплины предполагает:

**а) для преподавателя:**

- глубокое изучение методологических и практических аспектов тематики курса, поиск, переработка современных литературных источников;
- разработку методики изложения курса: систематизация, структурирование материала; подготовку методов и способов контроля знаний;
- постоянную корректировку структуры, содержания курса.

**б) для студентов:**

- посещение лекций, практических занятий обязательно;
- лекции – основное методическое руководство при изучении дисциплины, оптимальным образом структурированное и соответствующее современному уровню состояния вопроса;
- активная работа на практических занятиях с предварительной самостоятельной подготовкой на основе материала лекций, основной и дополнительной литературы.

**9.2. Методические указания по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

1.1. размещение в местах, доступных для обучающихся, и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

1.2. присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

1.3. выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

2.1. надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

3.1. возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в одной из форм, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	• в печатной форме;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в форме электронного документа;</li> </ul>
С нарушением зрения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в печатной форме увеличенных шрифтом;</li> <li>• в форме электронного документа;</li> <li>• в форме аудиофайла;</li> </ul>
С нарушением опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в печатной форме;</li> <li>• в форме электронного документа;</li> <li>• в форме аудиофайла.</li> </ul>

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

## ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

**Программу разработали:**

Вяткина Г.Я., к.б.н.

\_\_\_\_\_

## РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу учебной дисциплины «Инновационный потенциал» для студентов очной и очно-заочной формы обучения Института экономики и управления АПК - по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Структура рабочей программы соответствует предъявляемым требованиям:

- дана аннотация рабочей программы;
- обозначены цели и задачи изучения дисциплины;
- выделены компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины;
- распределена трудоемкость дисциплины по видам работ;
- представлено содержание лекционного курса;
- представлено содержание модульных единиц, вынесенных на практические занятия;
- определены вопросы для самостоятельного изучения.

Содержание курса охватывает основные вопросы, определяющие сущность и необходимость изучения данной дисциплины в современных условиях управления организацией.

Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины состоит из основной и дополнительной литературы, списка нормативных документов и информационных ресурсов Интернета.

В программе предложена балльно-рейтинговая система оценки знаний, в связи с чем рассчитаны баллы за освоение каждого модуля, за участие в практических занятиях и сдачу тестирования.

Представленная рабочая программа учебной дисциплины «Инновационный потенциал» для студентов очной и очно-заочной формы обучения Института экономики и управления АПК по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» может быть рекомендована к использованию.

Рецензент:  
Специалист по персоналу  
управления кадров КГПУ им. В.П.Астафьева



*Barzakova M.E.*

Барзакова М.Е.