Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
*Высшая школа управления и инноваций*

УТВЕРЖДАЮ
И.о.декана
/В.В.Печковская /
«28» августа 2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

# КОРПОРАТИВНЫЕ ИННОВАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

**Магистратура**

**38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**
**Профиль «Управление персоналом в цифровой экономике»**

**Форма обучения: очная**

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
на заседании Совета Факультета.
(протокол № 5, 27.08.2025 г.)

Москва 2025

***На обратной стороне титула:***

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденным приказом по МГУ от 30 декабря 2020 года № 1384 (в редакции приказа МГУ от 21 декабря 2021 года № 1404).

Год (годы) приема на обучение 2024, 2025, 2026.

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП относится к вариативной части ОПОП, является дисциплиной по выбору студента.
Изучение дисциплины направлено на освоение обучающимися практических инструментов создания, развития и масштабирования стартап-проектов в инновационной среде компании.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия
К освоению дисциплины допускаются лица, имеющие **законченное высшее образование уровня бакалавриата** (любого направления подготовки). Специализированные знания в области предпринимательства и инноваций не требуются; достаточны базовые навыки аналитического мышления и работы с информацией.

**2.1. Входные компетенции**
Обучающийся должен обладать сформированными на уровне бакалавриата универсальными и общепрофессиональными компетенциями, включая:

- способность к системному и критическому мышлению;
- умение анализировать социально-экономические процессы и рыночные тенденции;
- готовность работать в условиях неопределенности и принимать решения;
- способность использовать цифровые инструменты для поиска, обработки и представления информации;
- навыки коммуникации и взаимодействия в профессиональной среде.

**2.2. Входные результаты обучения**

**Знать:**

- основную терминологию в области управления организациями и бизнес-процессами;
- базовые принципы функционального и процессного подходов к управлению;
- общие подходы к анализу эффективности деятельности организации.

**Уметь:**

- интерпретировать организационную структуру и ключевые виды деятельности компании;
- выявлять основные процессы и их взаимосвязи на основе текстового описания и документации;

- использовать простейшие схемы и диаграммы для представления последовательности операций.

**Владеть:**

- базовыми навыками работы с документами, регламентирующими процессы и процедуры;
- приемами структурирования информации о деятельности организации;
- навыками подготовки кратких описаний процессов для последующего моделирования.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

| **Компетенции выпускников (коды)** | **Индикаторы достижения компетенций** | **Планируемые результаты обучения** |
|---|---|---|
| **ПК-12.** Способен внедрять систему адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала, осуществлять мероприятия по ее реализации, готовить предложения по её совершенствованию – в том числе на основе применения методов стоимостного анализа, коучинга и наставничества, разрабатывать комплексную систему обучения и развития, выявлять потребность в обучении и развитии персонала, определять эффективность мероприятий по обучению и развитию персонала и построению профессиональной карьеры, оценивать качество обучения, формировать комплексы учебно-методических материалов. | **ПК-12.1.** Внедряет систему адаптации, обучения и управления деловой карьерой персонала, осуществляет мероприятия по ее реализации, готовит предложения по её совершенствованию – в том числе на основе применения методов стоимостного анализа, коучинга и наставничества. | **Знать**<br>– методы организации обучения персонала на предприятии;<br>– современные требования рынка труда к профессиональным качествам сотрудников;<br>– специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области администрирования документооборота по вопросам обучения, адаптации и стажировки сотрудников;<br><br>**Уметь:**<br>– учитывать требования рынка труда и организации в процессе обучения персонала;<br>– организовывать обучение и повышение квалификации персонала; |

| Компетенции выпускников (коды) | Индикаторы достижения компетенций | Планируемые результаты обучения |
|---|---|---|
| | | − оформлять документы по вопросам проведения обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала;<br>− выполнять профессиональные задачи по реализации и совершенствованию системы обучения персонала в организации.<br><br>**Владеть**:<br>− навыками подготовки предложений и плана по реализации и совершенствованию системы обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала;<br>− навыками организации обучения и повышения квалификации персонала организации. |
| | **ПК-12.2.** Выявляет потребность в обучении и развитии персонала, определяет эффективность мероприятий по обучению и развитию персонала и построению профессиональной карьеры, оценивает качество обучения. | **Знать:**<br>− методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала;<br>− методологию обучения;<br><br>**Уметь:**<br>− анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации; |

| Компетенции выпускников (коды) | Индикаторы достижения компетенций | Планируемые результаты обучения |
|---|---|---|
| | | – анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг;<br>– анализировать и оценивать эффективность и качество мероприятий по обучению персонала и построению профессиональной карьеры;<br><br>**Владеть:**<br>– навыками составления отчетных документов о потребности в обучении и развитии персонала организации;<br>– навыками оценки эффективности мероприятий по обучению и развитию персонала и построению профессиональной карьеры;<br>– навыками оценки качество обучения персонала в организации. |
| | **ПК-12.3.** Разрабатывает комплексную систему обучения и развития, формирует комплексы учебно-методических материалов. | **Знать:**<br>– положения образовательной программы по направлению профессиональной подготовки;<br>– методы разработки методических материалов.<br>– основные методики проведения курсов обучения;<br><br>**Уметь:** |

| Компетенции выпускников (коды) | Индикаторы достижения компетенций | Планируемые результаты обучения |
|---|---|---|
| | | − разрабатывать учебные планы, методические материалы и программы обучения персонала с привлечением внешних исполнителей;<br>− разрабатывать презентации лекционных занятий по направлению профессиональной подготовки;<br>− контрольные задания для проверки полученных знаний;<br>− оценивать состояние методической работы и планировать методическую работу в организации;<br><br>**Владеть**<br>− навыками разработки методических материалов с привлечением внешних исполнителей;<br>− навыками разработки комплексной системы обучения и развития персонала в организации. |
| **ОПК-4.** Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации. | **ОПК-4.1.** Разрабатывает концепцию проекта организационных изменений. | **Знать:**<br>− процесс осуществления организационных изменений;<br>− методы управления организационными изменениями;<br>− проблемы осуществления организационных изменений; |

| Компетенции выпускников (коды) | Индикаторы достижения компетенций | Планируемые результаты обучения |
|---|---|---|
| | | − методы постановки целей и задач проекта;<br>− основные элементы концепции проекта.<br><br>**Уметь:**<br>− оценивать готовность организации к осуществлению организационных изменений на основе передовых международных практик;<br>− выбирать и обосновывать актуальные направления организационных изменений;<br>− формулировать и обосновывать предложения по модернизации и развитию организации;<br>− разрабатывать концепцию проекта организационных изменений<br><br>**Владеть:** навыками разработки концепции проекта организационных изменений. |
| | **ОПК-4.2.** Осуществляет руководство проектной деятельностью. | **Знать:**<br>− основные методы и процессы управления проектом;<br>− этапы жизненного цикла проекта; |

| Компетенции выпускников (коды) | Индикаторы достижения компетенций | Планируемые результаты обучения |
|---|---|---|
| | | **Уметь:**<br>− разрабатывать план реализации проекта;<br>− выявлять и анализировать риски проекта;<br>− организовать, осуществлять и контролировать исполнение проекта;<br>− предусматривать и учитывать проблемные ситуации;<br><br>**Владеть:**<br>− методами планирования проекта;<br>− навыками разработки плана проекта;<br>− методами анализа рисков проекта;<br>− методами контроля исполнения проекта. |
| | **ОПК-4.3.** Осуществляет руководство процессной деятельностью. | **Знать:**<br>− классификацию и основные методы моделирования бизнес-процессов в организации;<br>− методики описания и моделирования бизнес-процессов, средства моделирования бизнес-процессов организации; |

| Компетенции выпускников (коды) | Индикаторы достижения компетенций | Планируемые результаты обучения |
|---|---|---|
| | | **Уметь:**<br>− моделировать бизнес-процессы организации;<br>− применяться современные программные и технические средства моделирования бизнес-процессов организации;<br>− формулировать и обосновывать предложения по улучшению бизнес-процессов организации;<br><br>**Владеть** навыками описания бизнес-процессов организации. |
| | **ОПК-4.4.** Осуществляет руководство подразделением организации | **Знать:**<br>− основы менеджмента;<br>− основы командообразования;<br>− теорию мотивации;<br>− теорию организационного поведения;<br>− основы управления коммуникациями;<br><br>**Уметь:**<br>− подбирать, оценивать и развивать сотрудников подразделения организации; |

| Компетенции выпускников (коды) | Индикаторы достижения компетенций | Планируемые результаты обучения |
|---|---|---|
| | | − ставить задачи перед сотрудниками и добиваться их выполнения;<br>− принимать управленческие решения по деятельности подразделения организации.<br><br>**Владеть** навыками принятия управленческих решений по руководству подразделением организации. |
| **УК-1.** Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности; | **УК-1.1.** Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними | **Знать:**<br>− основные методы критического анализа;<br>− методологию системного подхода;<br>**Уметь:**<br>− выявлять проблемные ситуации, используя методы анализа, синтеза и абстрактного мышления;<br>− осуществлять поиск решений проблемных ситуаций на основе действий, эксперимента и опыта;<br>− производить анализ явлений, обрабатывать полученные результатов, делать обоснованные выводы; |

| Компетенции выпускников (коды) | Индикаторы достижения компетенций | Планируемые результаты обучения |
|---|---|---|
| | | − определять в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей разработке и предлагать способы их решения;<br><br>**Владеть:**<br>− технологиями выхода из проблемных ситуаций, навыками выработки стратегии действий;<br>− навыками критического анализа;<br>− навыками применения системного подхода к анализу проблемных ситуаций.<br>− навыками интерпретации полученных данных в ходе анализа проблемной ситуации и формирования обоснованных выводов. |
| | **УК-1.2.** Разрабатывает и обосновывает стратегию действий по решению проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов. | **Знать** основные положения разработки стратегии действий по решению проблемной ситуации;<br>**Уметь:** |

| Компетенции выпускников (коды) | Индикаторы достижения компетенций | Планируемые результаты обучения |
|---|---|---|
| | | − разрабатывать и обосновывать стратегию действий по решению проблемной ситуации;<br>− использовать системный и междисциплинарные подходы к решению проблемной ситуации;<br><br>**Владеть** навыками разработки стратегии действий по решению проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов. |
| | **УК-1.3.** Использует логико-методологический инструментарий для решения проблемной ситуаций. | **Знать** основные положения использования логико-методологического инструментария;<br>**Уметь** использовать логико-методологический инструментарий для решения проблемной ситуаций;<br>**Владеть** навыками применения логико-методологического инструментария для решения проблемной ситуаций. |

| Компетенции выпускников (коды) | Индикаторы достижения компетенций | Планируемые результаты обучения |
|---|---|---|
| **СПК-4.** Способен разрабатывать мероприятия по осуществлению организационных и технологических изменений в организации в области управления персоналом. | **СПК-4.1.** Оценивает готовность предприятия к организационным и технологических изменениям в области управления персоналом. | **Знать:**<br>− основы организационных изменений;<br>− технологии и методы оценки готовности предприятия к организационным и технологических изменениям.<br><br>**Уметь:**<br>− выбирать критерии и показатели оценки готовности предприятия к организационным и технологических изменениям в области управления персоналом;<br>− оценивать готовность предприятия к организационным и технологических изменениям;<br><br>**Владеть** навыками составления аналитического отчета о готовности оценки предприятия к организационным и технологических изменениям в области управления персоналом. |
| | **СПК-4.2.** Разрабатывает мероприятия по внедрению организационных и технологических изменений в области управления персоналом. | **Знать:**<br>− модели управления изменениями;<br>− процесс разработки и внедрения изменений в организации;<br><br>**Уметь:** |

| Компетенции выпускников (коды) | Индикаторы достижения компетенций | Планируемые результаты обучения |
|---|---|---|
| | | − планировать мероприятия по внедрению организационных и технологических изменений в области управления персоналом;<br>− оценивать эффекты от по внедрению организационных и технологических изменений в области управления персоналом;<br>− применять методы преодоления барьеров принятия организационных и технологических изменений в области управления персоналом;<br><br>**Владеть** навыками разработки плана внедрения организационных и технологических изменений в области управления персоналом. |

4. Объем дисциплины (модуля) 2 з.е., в том числе 24 академических часов на контактную работу обучающихся с преподавателем, 48 академических часов на самостоятельную работу обучающихся.

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

| | | |
|---|---|---|
| | | В том числе |

| **Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля),**<br><br>**Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)** | **Всего (часы)** | **Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем)** *Виды контактной работы, часы* | | | | | **Самостоятельная работа обучающегося** *Виды самостоятельной работы, часы* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа | Групповые консультации | Индивидуальная работа с обучающимися | **Всего** | ***Вид*** | ***часы*** | **Всего** |
| 1. Управление инновационными продуктами и обзор существующих стартап-инструментов для корпорации<br><br>1.1 Понятие корпоративных инноваций; сравнение бизнес-ориентированного подхода с подходом ориентации на пользователя для генерирования инноваций. Понятие Customer Experience, UX/UI дизайна и юзабилити-интерфейса в развитии корпоративных инноваций. | 7 | лекция, 1 | - | | | 1 | подготовка к устному опросу | 6 | 6 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.2 Базовый обзор инструментов и связи между ними: бережливое производство и Lean Startup, Agile, водопадная модель управления проектами.<br>1.3 Бизнес-моделирование Canvas: каналы, взаимоотношения с клиентом, ключевые активности, ресурсы, партнеры, доходы и расходы на тестирование и реализацию, способы получения доходов и расходы.<br>1.4 Базовые навыки и инструменты изучения потребителей и пользовательской сегментации: Customer Persona, Customer Interview, VP Canvas, Point of View, Customer Journey и сторибординг. | | | | | | | | | |
| 2. Введение в предпринимательство и развитие инновационной и предпринимательской среды в компании | 13 | лекция, 1 | семинар, 4 | | | 5 | подготовка к устному опросу<br><br>подготовка проектного задания (в | 8 | 8 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.1 Базовые ценности культуры изменений и инноваций, внедрение культуры результата и работа с системным сопротивлением.<br>2.2 Подготовка и анализ системы организационных предпосылок и возможностей внедрения системы внутреннего предпринимательства.<br>2.3 Обзор корпоративных инструментов и возможностей для управления инновационным потенциалом сотрудников: акселерация идей, организация хакатонов, инкубирование проектов, отбор инновационных идей и проектов для дальнейшего развития. | | | | | | | формате презентации) задач | | |
| 3. Дизайн-мышление и проведение Customer Development<br>3.1 Алгоритм и методология дизайн- | 12 | лекция, 1 | семинар, 3 | | | 4 | подготовка к устному опросу<br><br>подготовка проектного | 8 | 8 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| мышления: эмпатия, фокусировка, идеи, прототипирование, тестирование инновационных решений.<br>3.2 Проектирование оптимальных ценностных предложений с помощью дизайн-мышления и Customer Development. Углублённый разбор методики VP Canvas.<br>3.3 Customer Development: четкое определение и приоритезация клиентских сегментов, поиск и формулировка проблем пользователей, генерирование и тестирование гипотез, подготовка, проведение и анализ интервью с клиентами и пользователями. HADI-циклы. | | | | | | | задания (в формате презентации) задач | | |
| 4. Гибкие методологии управления проектами (Agile): Scrum и Kanban<br><br>4.1 Введение в Agile: обзор культуры и принципов | 12 | лекция, 1 | семинар, 4 | | | 4 | подготовка к устному опросу<br><br>подготовка проектного задания (в | 8 | 8 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| гибкого управления проектами, преимущества и недостатки итеративного и инкрементального подхода к разработке, командные роли и Agile-манифест.<br>4.2 Методология Scrum: роли, артефакты, встречи участников, масштабирование на крупные проекты; создание пользовательских историй, визуализация процессов, формирование и приоритезация бэклога задач.<br>4.3 Методология Kanban: принципы, практики и ценности метода, количественный и качественный анализ потребностей, жизненный цикл типов работ и работа с ожиданиями заказчиков, стоимость задержки; дизайн канбан-системы, обзор примеров внедренных систем, практики анализа | | | | | | | формате презентации) задач | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| эффективности внедрения и метрики методологии. | | | | | | | | | |
| 5. Управление изменениями и основы трансформации корпоративных процессов<br><br>5.1 Подходы и цикл управления изменениями и корпоративной трансформацией: подготовка и презентация «неизбежности» перемен, работа с лидерами изменений и трансформации, управление сопротивлением и поэтапная модель внедрения изменений.<br>5.2 Уровни корпоративных трансформационных процессов: макро-подход к корпоративной трансформации, инструментальный и инкрементальный уровни трансформации. | 13 | лекция, 1 | семинар, 4 | | | 5 | подготовка к устному опросу<br><br>подготовка проектного задания (в формате презентации) задач | 8 | 8 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5.3 Digital-трансформация в работающей компании. | | | | | | | | | |
| 6. Корпоративные инновации и внутреннее предпринимательство<br><br>6.1 Инструменты корпоративных инноваций. Внутреннее предпринимательство. Кейсы компаний.<br>6.2 Подходы к акселерации инновационных идей внутри корпорации и вне нее, этапы организации корпоративных акселерационных программ и принципы взаимодействия со развиваемыми продуктами.<br>6.3 Принципы и способы взаимодействия со стартап-индустрией, технологическими фондами и проектами, методология поиска и оценки стартапов на ранней станции. | 13 | лекция, 1 | семинар, 4 | | | 5 | подготовка к устному опросу<br><br>подготовка проектного задания (в формате презентации) задач | 8 | 8 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Промежуточная аттестация | Зачет | | 2 |
| **Итого** | 72 | 24 | 48 |

6. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) представлен в приложении «ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ (ФОС)».

Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения:
Вопросы для устного опроса по темам 1,2,3,4,5 (10 вопросов по каждой теме).
Варианты проектных заданий по темам 2,3,4,5 (10 вариантов по каждой теме).
Вопросы к зачёту.
Итоговый тест.

Шкала и критерии оценивания *(шкала и критерии оценивания могут быть едиными (типовыми) для всех дисциплин (модулей), входящих в ОПОП)*

**СИСТЕМА РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ И КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ**

| № п/п | **СТРУКТУРА** | **Баллы по каждому модулю** |
|---|---|---|
| 1. | Оценка за активное участие в учебном процессе и посещение занятий:<br>Всех занятий<br>Не менее 75%<br>Не менее 50%<br>Не менее 25%<br><br>Итого: | <br><br>5<br>4<br>3<br>2<br><br>до 5 |

| | | |
|---|---|---|
| 2. | устный опрос в форме собеседования<br>проектные задания (в формате презентации)<br><br><br>Итого: | 20<br>25<br><br><br>45 |
| 3. | Итоговый тест | 50 |
| | ВСЕГО: | 100 |

**Пересчет на 5 балльную систему**

| **2 (неудовлетворительно)** | **3 (удовлетворительно)** | **4 (хорошо)** | **5 (отлично)** |
|---|---|---|---|
| **< 50** | **50-64** | **65-84** | **85-100** |

7. Ресурсное обеспечение:

- **Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

**а) Основная литература:**


1. Батрименко А. В. Внутреннее предпринимательство. Как задействовать потенциал сотрудников для развития бизнеса : практич. рук. / А. В. Батрименко, И. Тарасова, А. Русакова. – М. : Олимп-Бизнес, 2023. – 224 с. – ISBN 978-5-9693-0534-2
2. Лучшие практики корпоративных инноваций российского рынка : аналит. отчет / GenerationS ; при участии РВК, Минпромторга России, Минэкономразвития России, ВШМ СПбГУ. – Текст : электронный. – URL: https://ict.moscow/analytics/luchshie-praktiki-korporativnykh-innovatsii-rossiiskogo-rynka/ (дата обращения: 27.02.2025).
3. Корпоративные инновации – лучшие практики российского рынка : новост. сообщ. / GenerationS. – Текст : электронный. – URL: https://generation-startup.ru/media-center/news/81926/ (дата обращения: 27.02.2025)

4. Остервальдер А., Пинье Ив. Построение бизнес-моделей. Настольная книга стратега и новатора / А. Остервальдер, Ив. Пинье ; пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, 2025. – 288 с. – ISBN 978-5-9614-7762-3.
5. Уланов, В. Л. Технологическое предпринимательство: учебник для вузов / В. Л. Уланов, Е. Г. Лашкова, Е. В. Иванова ; под общей редакцией В. Л. Уланова. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 149 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-20398-1. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/558078 (дата обращения: 26.02.2025).

**б) Дополнительная литература:**

1. Корпоративное предпринимательство : аналит. обзор / Агентство инноваций Москвы. – М. : АИМ, 2020. – 45 с.
2. Экономика инноваций: учебно-методическое пособие для бакалавров / Под ред. Н.П. Иващенко. – М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2021. – 194 с
3. Рис, Э. Бизнес с нуля : метод Lean Startup для быстрого тестирования идей и выбора бизнес-модели / Э. Рис ; пер. с англ. А. А. Стативка. – М. : Альпина Паблишер, 2020. – 253 с. ISBN 978-5-9614-6623-2.
4. Колобов, А.А. Менеджмент высоких технологий. Учебник [Текст] / А.А.Колобов, И.Н.Омельченко, А.И.Орлов. – М.: Экзамен, 2008. – 624 с.
5. Ташмен, М., О'Рейлли, Ч. Победить с помощью инноваций. Практическое руководство по изменению и обновлению организации [Текст] / М. Ташмен, Ч. О'Рейлли, Ч. – М.: Альпина Паблишер, 2014, – 424 с.
6. Управление инновациями: Пер. с англ. [Текст] / Коллектив авторов Harvard Business Review. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 237 с.

- **Перечень лицензионного программного обеспечения:**
  MS Office

- **Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

1. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. - URL: http://www.gks.ru/.
2. ЭБС «Юрайт» [раздел «ВАША ПОДПИСКА: учебники и учебные пособия издательства «Юрайт»]: сайт. – URL: https://www.biblio-online.ru/catalog/.
3. ЭБС издательства «Лань» [учебные, научные издания, первоисточники, художественные произведения различных издательств; журналы]: сайт. – URL: http://e.lanbook.com.
4. Научная библиотека МГУ- https://www.nbmgu.ru
5. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU: сайт - URL: http://elibrary.ru

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. Европейская сеть поддержки предпринимательства [Электронный ресурс]. – URL: https://een.ec.europa.eu/.
2. Программы поддержки инноваций: [электронный ресурс] / Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере. – Режим доступа: https://fasie.ru/ (дата обращения: 26.02.2026).
3. Сайт корпорации малого и среднего бизнеса (МСП) [Электронный ресурс]. – URL: https://corpmsp.ru.
4. https://www.rbc.ru – «РосБизнесКонсалтинг».
5. https://www.mckinsey.com – сайт консалтинговой компании McKinsey

- **Описание материально-технической базы**

  Для проведения образовательного процесса необходима аудитория, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office.
  Материально-техническое обеспечение (МТО) соответствует необходимым требованиям, включая аудитории, ПО и доступ к базам данных и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

8. Язык преподавания: русский

9. Преподаватель (преподаватели): к.э.н., доцент Купричев Максим Анатольевич

10. Разработчики программы: к.э.н., доцент Купричев Максим Анатольевич