ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Красноярский институт железнодорожного транспорта**

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения

высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»

(КрИЖТ ИрГУПС)

Факультет «Заочное обучение и дополнительное

профессиональное образование»

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ

заведующий кафедрой УП

\_\_\_\_\_\_\_\_ В.О. Колмаков

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_ 2021 г.

Управление инновационной активностью сотрудников в высоким творческим потенциалом

Итоговая аттестационная работа

АР.532230.38.03.03.016–2021.ПЗ

|  |  |
| --- | --- |
| НОРМОКОНТРОЛЬ  канд. пед. наук, доцент  \_\_\_\_\_\_\_ Н.А. Анисимова  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_ 2021 г. | РУКОВОДИТЕЛЬ РАБОТЫ  канд. техн. наук, доцент  \_\_\_\_\_\_ С.А. Яркова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_ 2021 г.  ИСПОЛНИТЕЛЬ  студент гр. УП.1-16-1  \_\_\_\_\_\_\_ Ю.О. Иванова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_ 2021 г. |

Красноярск 2021

**ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ**

Красноярский институт железнодорожного транспорта

(наименование филиала)

Факультет \_\_\_\_\_\_ЗО ДПО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Кафедра Управление персоналом\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ:

зав. кафедрой УП

    В.О. Колмаков

«   »\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

**З А Д А Н И Е**

**на аттестационную работу (АР) студента**

  Иванова Юлия Олеговна

|  |  |
| --- | --- |
| 1 Тема АР | Управление инновационной активностью сотрудников с высоким творческим |
| потенциалом | |

Утверждена приказом по институту от «   »   2021 г. №

2 Срок сдачи студентом законченного АР « 14 »   января\_  2022 г.

|  |  |
| --- | --- |
| 3 Исходные данные к АР | штатное расписание, устав организации, положение об организации |

положение о структурных подразделениях, правила внутреннего трудового распорядка, пакет

|  |
| --- |
| должностных инструкций |
|  |

|  |
| --- |
| 4 Содержание пояснительной записки (перечень подлежащих разработке вопросов) |
| 1. Теоретические основы управления инновационной активностью персонала |
| 2. Анализ деятельности КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека» |
| 3. Разработка рекомендаций по повышению эффективности управления инновационной |
| активностью персонала |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| 5 Перечень таблично-графического материала | 38 таблиц, 11 рисунков, 11 приложений |
|  |  |

6 Консультации по АР с указанием относящихся к ним разделов:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование  раздела | Консультант | Подпись, дата | |
| задание  выдал | задание  принял |
| Нормоконтроль  Консультации научного руководителя | Н.А. Анисимова  С.А. Яркова |  |  |

7 Дата выдачи задания «  \_  »   20\_\_ г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование этапов АР | Срок выполнения этапов АР | Примечание (факт и дата выполнения) |
| 1 | Введение | 15.10.2021 | 15.10.2021 |
| 2 | Глава 1 | 15.11.2021 | 15.11.2021 |
| 3 | Глава 2 | 20.11.2021 | 20.11.2021 |
| 4 | Глава 3 | 05.12.2021 | 05.12.2021 |
| 5 | Заключение | 10.01.2021 | 10.01.2021 |
| 6 | Предварительная проверка на плагиат | 13.01. 2021 | 13.01. 2021 |
| 7 | Доклад и презентация | 15.12. 2021 | 15.12. 2021 |
| 8 | Предзащиты | 10.01.2022 | 10.01.2022 |
| 9 | Нормоконтроль | 10.01.2022 | 10.01.2022 |
| 10 | Окончательная проверка на плагиат | 10.01.2022 | 10.01.2022 |
| 11 | Переплетение работы | 11.01.2022 | 11.01.2022 |
| 12 | Отзыв руководителя | 11.01.2022 | 11.01.2022 |
| 13 | Сдача готовой переплетенной и подписанной работы руководителю | 12.01.2022 | 12.01.2022 |
| 14 | Допуск заведующего кафедрой | 14.01.2022 | 14.01.2022 |
| 15 | Сдача готовой работы секретарю ГЭК | 14.01.2022 | 14.01.2022 |

|  |
| --- |
| Студент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_Ю.О. Иванова\_ / |
| Руководитель АР \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_С.А. Яркова\_ / |

Аннотация

Дипломная работа содержит пояснительную записку из 108 страниц текста, 38 таблиц, 11 рисунков, 60 литературных источников, 11 приложений.

ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ СОТРУДНИКОВ, ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА, ИННОВАЦИОННОЕ МЫШЛЕНИЕ, ВЫСОКИЙ ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ.

Объект исследования – персонал Краевого государственного бюджетного учреждения культуры «Красноярская краевая специальная библиотека - центр социокультурной реабилитации инвалидов по зрению».

Предмет исследования – инновационная активность сотрудников.

Цель исследования – повышение эффективности управления инновационной активностью сотрудников с высоким творческим потенциалом.

Методы исследования – теоретический анализ научно-методической литературы, контент-анализ (анализ полученной информации), общенаучные методы исследования (счет, анализ, матричный, графический).

Нормативные ссылки

В настоящей дипломной работе использованы ссылки на следующие стандарты (нормативные документы):

* ГОСТ 2.104-2006 ЕСКД Основные надписи;
* ГОСТ 2.105-95 ЕСКД Общие требования к текстовым документам;
* ГОСТ 2.106-96 ЕСКД Текстовые документы;
* ГОСТ 2.111-2013 ЕСКД Нормоконтроль;
* ГОСТ 2.301-68 ЕСКД Форматы;
* ГОСТ 2.302-68 ЕСКД Масштабы;
* ГОСТ 2.303-68 ЕСКД Линии;
* ГОСТ 3.1103-2011 ЕСКД Основные надписи;
* ГОСТ 7.0.100–2018 СИБИД. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления;
* ГОСТ 7.0.12-2011 СИБИД Библиографическая запись. Сокращение слов на русском языке. Общие требования и правила составления;
* Положение КрИЖТ ИрГУПС «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» №.П 532000.05.4.073-2019. Красноярск: КрИЖТ ИрГУПС, 2019. – 49 с.

Обозначения и сокращения

В настоящей дипломной работе использовались следующие обозначения и сокращения:

MSP – Microsoft Project;

ИА – инновационная активность;

ИАП – инновационная активность персонала;

КГБУК – Краевое государственное бюджетное учреждение культуры;

СРР – структура разбиения работ;

СУП – система управления персоналом.

Содержание

Изм.н.

Лист

№ докум.

Подп.

Дата

Лист

7

АР.532230.38.03.01.016–2020.ПЗ

Разраб.

Иванова Ю.О.

Пров.

Яркова С.А.

Н. Контр.

Анисимова Н.А НА.А.

Утв.

*Колмаков В.О.*

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТЬЮ СОТРУДНИКОВ С ВЫСОКИМ ТВОРЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Литера

Листов

110

КрИЖТ ИрГУПС

гр. СОД.1-17-1

|  |
| --- |
| Перв. примен. |

|  |
| --- |
| Справ. № |

|  |
| --- |
| Подпись и дата |

|  |
| --- |
| Инв. № дубл. |

|  |
| --- |
| Взам. инв. № |

|  |
| --- |
| Подпись и дата |

|  |
| --- |
| Инв. № подл. |

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
|  |

[Введение 9](#_Toc41897235)

[1 Теоретические основы управления инновационной активностью сотрудников 11](#_Toc41897236)

[1.1 Управление инновационной активностью сотрудников: сущность и содержание.](#_Toc41897237)  [Зарубежный и отечественный опыт по управлению инновационной активностью сотрудников 19](#_Toc41897238)

[1.2 Методики оценки управления инновационной активностью персонала 25](#_Toc41897239)

[2 Анализ деятельности КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека» 40](#_Toc41897240)

[2.1 Общая характеристика учреждения КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека.](#_Toc41897241) [Анализ трудовых показателей КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека» 53](#_Toc41897242)

[2.2 Оценка управления инновационной активностью персонала в КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека» 64](#_Toc41897243)

[3 Разработка рекомендаций по повышению эффективности управления инновационной активностью сотрудников 72](#_Toc41897244)

[3.1 Описание мероприятий по повышению эффективности управления инновационной активностью сотрудников 72](#_Toc41897245)

[3.2 Внедрение корректирующих мероприятий, оценка рисков,](#_Toc41897246) [социальной и экономической эффективности предлагаемых решений 87](#_Toc41897247)

[Заключение 96](#_Toc41897248)

[Список использованных источников 98](#_Toc41897249)

60

[Приложение А. Анкета опроса инновационной готовности сотрудника 104](#_Toc41897250)

[Приложение Б. Бланк для регистрации ответов анкетного опроса 106](#_Toc41897251)

[Приложение В. PEST-анализ КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека» 107](#_Toc41897252)

[Приложение Г. Анализ поставщиков трудовых ресурсов КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека» 109](#_Toc41897253)

[Приложение Д. Анализ поставщиков сырья и материалов КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека» 110](#_Toc41897254)

[Приложение Е. Анализ поставщиков информационных ресурсов КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека» 112](#_Toc41897255)

[Приложение Ж. Оценка качества оказания услуг КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека» 113](#_Toc41897256)

[Приложение З. Экспертная оценка возможностей и угроз КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека» 114](#_Toc41897257)

[Приложение И. Экспертная оценка сильных и слабы сторон КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека» 116](#_Toc41897258)

[Приложение К. Оценка управления инновационной активностью персонала в КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека» 118](#_Toc41897259)

[Приложение Л. Структура разбиения работ 120](#_Toc41897260)

60

ДР.532230.38.03.03.ХХХ-2020.ПЗ

# Введение

Стремительное развитие современной техногенной цивилизации, в которой реализуется процесс информатизации, способствует восприятию информационного общества как новой социальной реальности. В связи с этим повысилась значимость информации и статус библиотек как наиболее демократичного источника доступа к накопленным человечеством знаниям. В настоящий момент библиотеки оказываются в ситуации, как и все другие организации сферы обслуживания, когда повышение качества предоставляемых населению услуг не может сопровождаться увеличением объема потребляемых ресурсов (финансовых, сырьевых) за исключением информационных.

Сегодня отечественные библиотеки сталкиваются сокращением государственных расходов на культуру как непроизводственную сферу. Изменение рыночной ситуации и появление конкурентоспособных коммерческих информационных организаций способствует обострению проблем качества информационных услуг, предоставляемых библиотекой и компетентности ее персонала. В связи с этим, встает необходимость в кардинальном изменении роли и функции библиотек.

Библиотека, как и любая иная организация, функционирующая в современных условиях, должна перейти на инновационный путь развития, который требует интеллектуализации всех сфер ее деятельности. В решение этой задачи важную роль играет персонал организации, являющимся основным генератором конкурентоспособных идей, постановки и решений нестандартных задач. Однако сегодня инновации часто подвергаются сопротивлению персонала, сопровождающейся отсутствием активизации творческих способностей.

В связи с чем в организации, которая подвергнется к качественным изменениям, необходимо разрабатывать и реализовывать новые подходы к управлению персоналом с целью накопления знаний, творческих навыков, а также снижению сопротивления персонала новшествам.

В качестве объекта исследования выбран персонал Краевого государственного бюджетного учреждения культуры "Красноярская краевая специальная библиотека - центр социокультурной реабилитации инвалидов по зрению».

Предмет исследования – инновационная активность персонала.

Цель исследования – повышение эффективности управления инновационной активностью персонала с высоким творческим потенциалом в КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека».

Достижению поставленной цели способствует решение следующих задач:

а) рассмотрение теоретических аспектов управления инновационной активностью персонала;

б) анализ деятельности КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека»;

в) разработка рекомендаций по повышению эффективности управления инновационной активностью персонала.

В работах таких исследователей как Г.В. Атаманчука, ТА. Барышевой, П. Друкера, Ю.А. Зубок, X. Йоаса, Ю.А. Карповой, А.С. Кулагина и др. было уделено особое внимания изучению человеческого фактора в инновационном процессе с целью повышения инновационной активности сотрудников всех уровней. При изучении исследований вышепредставленных авторов затронуты отдельные аспекты проблемы, которой посвящена данная дипломная работа и некоторые смежные вопросы. Однако при всей обширности литературы вопроса, проблемы управления инновационной активностью персонала с высоким творческим персоналом ранее не рассматривались. Актуальность проблемы исследования, ее недостаточная научная разработанность и недостаток практических рекомендаций позволяют уделить внимание разработки решений данной проблемы.

Основными методами исследования стали теоретический анализ научно-методической литературы, контент-анализ (анализ полученной информации), общенаучные методы исследования (счет, анализ, матричный, графический).

# 1 Теоретические основы управления инновационной активностью персонала

## 1.1 Управление инновационной активностью персонала: сущность и содержание. Зарубежный и отечественный опыт по управлению инновационной активностью сотрудников

В условиях разнонаправленного развития и с наибольшей эффективностью реализации инновационного потенциала организации возникает необходимость в качественном управлении персоналом. Для того, что достаточно результативно управлять инновационной активностью сотрудников и более того, оценивать эффективность данного процесса, необходимо знать, что из себя представляет непосредственно инновационная деятельность и каковы его цели и результаты [3].

При попытке дать определение и раскрыть содержание того или иного понятия авторы акцентируют внимание на наиболее важной, по их мнению, стороне вопроса. Таким образом, рассмотрим некоторые определения, приводимых в разные годы в работах отечественных теоретиков. В таблице 1 представлены подходы к определению понятия «инновационная деятельность».

Таблица 1 – Подходы к определению понятия «инновационная деятельность» в трактовке разных авторов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Автор | Определение понятия | Ссылка на источник |
| 1 | 2 | 3 |
| Кокурин Д.И.  (2001 г.) | «Инновационная деятельность – деятельность по обновлению, преобразованию предыдущей деятельности, направленной на коммерциализацию накопленных знаний, технологий и оборудования». | [Кокурин Д.И. Инновационная деятельность / Д.И. Кокурин. – М.: Экзамен, 2018.] |
| Наумов А.Ф.  (2015 г.) | «Инновационная деятельность – деятельность (включая научную, технологическую, организационную, финансовую и коммерческую деятельность), направленная на реализацию инновационных проектов, а также на создание инновационной инфраструктуры и обеспечение ее деятельности». | [Инновационная деятельность предприятия: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2015. - 256 с.] |

Окончание таблицы 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| Медынский В.Г. (2005 г.) | «Инновационная деятельность – сложная динамическая система действия и взаимодействия различных методов, факторов и органов управления, занимающихся научными исследованиями, созданием новых видов продукции, совершенствованием оборудования и предметов труда, технологических процессов и форм организации производства на основе новейших достижений науки, техники; совершенствованием экономических рычагов и стимулов, разработкой системы мер по регулированию комплекса взаимообусловленных мероприятий, направленных на ускорение интенсивного развития научно-технического прогресса и повышение его социально-экономической эффективности.» | [Инновационный менеджмент: учебник / В.Г. Медынский. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 295 с.] |

Таким образом, исходя из таблицы 1, можно заметить, что подходы понятия «инновационная деятельность» могу трактоваться по-разному. В целом, данное понятие можно определять, как деятельность, направленную на использование результатов научных исследований и разработок для расширения и обновления номенклатуры и улучшения качества выпускаемой продукции (товаров, услуг).

Практическая готовность инновационного потенциала личности заключается в овладении необходимыми профессиональными умениями и навыками на основе освоения теоретико-методических знаний. Российский психолог И.В. Пахно представила процесс формирования активной инновационной деятельности персонала, где за готовностью следует инновационные действия, инновационное поведение. Данный процесс представлен на рисунке 1 [28].

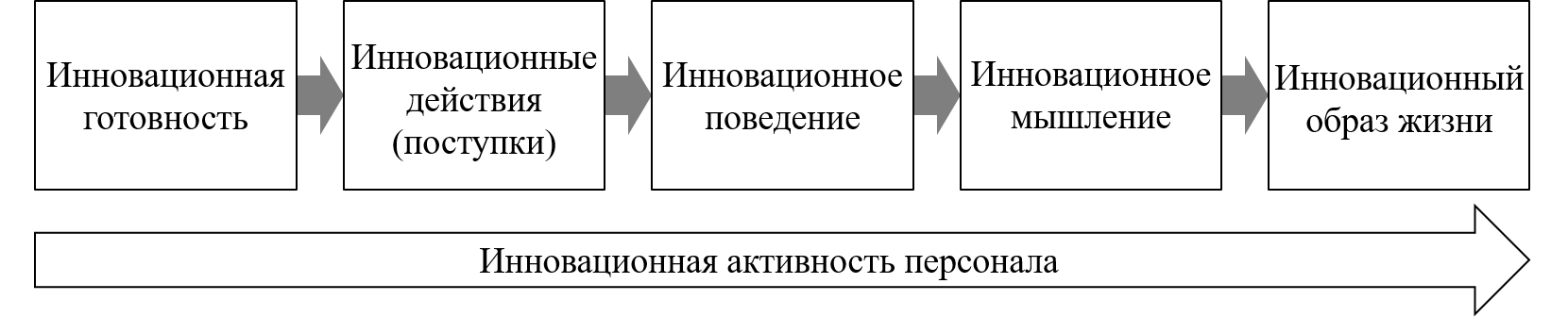


Рисунок 1 – Процесс формирования активной инновационной деятельности персонала

Следуя данной концепции, рассмотрим условия, позволяющие поддерживать инновационную активность персонала и превратить ее в непрерывный процесс в таблице 3.

Также важно отметить, что управления инновационной активностью персонала с высоким творческим потенциалом представляет собой процесс, который находится в прямой зависимости от постоянно изменяющихся внешних и внутренних условий производства и рынка. Темпы развития и изменения окружающей среды требуют от механизма управления инновационной активности персонала приспосабливаться к новым условиям и осуществлять корректировку в соответствии с их влиянием на организацию.

В современных условиях для обеспечения инновационного развития и повышения конкурентоспособности предприятия нужны работники особого типа, ориентированные на максимальные достижения в труде, инициативные и предприимчивые, принимающие на себя ответственность за результаты общего дела. Внедрение современных новейших технологий и их активная к активностью персонала определяется как средневзвешенная сумма инновационных активностей комплекса факторов и их компонентов всей цепочки ценностей. Каждый компонент оценивается экспертом по 4-х балльной шкале. Относительный уровень инновационной активности (IA), в рамках отдельной организации (n), рассчитывается по формуле 1.

|  |  |
| --- | --- |
|  | (1) |

где IAi – коэффициент инновационной активности i-го фактора;

IAj – удельный вес каждого из компонентов фактора.

# Заключение

В первой части дипломной работы были рассмотрены теоретические и методологические аспекты управления инновационной активностью персонала. Было определено сущность и содержание данного понятия. Далее был рассмотрен отечественный и зарубежный опыт управления инновационной активностью персонала в организации, а также был проведен сравнительный анализ большого разнообразия методик оценки инновационной активности персонала. С помощью данного анализа была выбрана наиболее оптимальная методика, которая подойдет для оценки инновационной активности персонала любой организации в независимости от отраслевой специфики её функционирования. Данная оценка позволит осуществить инициировании такого потенциала организации, развитие которого не только увеличит её производственные и финансовые показатели, но и предоставит потребителям (пользователям) наиболее широкий спектр услуг при максимальном удобстве с требуемым качеством.

# Список использованных источников

1. Абрамешин, А.Е. Инновационный менеджмент : учебник для студентов вузов / А.Е. Абрамешин, Т.П. Воронина, О.П. Молчанова. – Москва : Агентство интеллектуал. ресурсы : Вита-Пресс, 2016. – 271 с. (Высшее образование). – ISBN 5-7755-0303-1. – Текст : непосредственный.
2. Абрамов, В. И. Методология оценки инновационного потенциала предприятия / В.И. Абрамов. – Текст : непосредственный // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2017. – № 4 (24). – С. 130–137.
3. Агарков, А.П. Управление инновационной деятельностью / Агарков А.П., Голов Р.С. – Москва : Дашков и К, 2017. – 208 с. (Высшее образование). – ISBN 978-5-394-02328-6. – Текст : непосредственный.
4. Анисимов, Ю. П. Теория и практика инновационной деятельности : учебное пособие / Ю. П. Анисимов, Ю. В. Журавлёв, С. В. Шапошникова. – Воронеж, 2016. – 540 с. (Высшее образование). – ISBN ISBN 978-5-89448-752-6. – Текст : непосредственный.
5. Ахромова, А.П. Управление талантами как эффективная перспектива поиска и привлечения лучших сотрудников для достижения целей организации / А.П. Ахромова, Ю.В. Кочерова, Н.В. Булей. – Текст : непосредственный // Материалы Ивановских чтений. – Москва, 2017. – № 2-2 (13). – С. 7-13.
6. Базилевич, А.И. Инновационный менеджмент предприятия: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / А.И. Базилевич; под. ред. В.Я. Горфинкеля. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 231 с. (Высшее образование). – ISBN ISBN: 978-5-238-01479-1. – Текст : непосредственный.

# Приложение А. Анкета опроса инновационной готовности сотрудника

**Утверждения**

1. Люди в основном стремятся открывать, создавать, осваивать что-то новое.
2. Я постоянно ищу способы усовершенствования своей деятельности.
3. Подготовка отчётности по внедрению инновационного проекта — вещь для меня очень сложная.
4. В случае неудачи я обычно не переживаю, а делаю новую попытку.
5. Контроль за результатами внедрения инноваций в нашей организации хорошо продуман.
6. Я стараюсь, чтобы новое в работе не проходило мимо меня.
7. Я работаю над новыми технологиями, чтобы быть лучшим в своём деле.
8. Я плохо знаком с положениями нашей организации, касающимися инноваций.
9. Если я что-то придумываю, я верю, что у меня получится.
10. «Пойди туда, не знаю куда» — вот девиз инновационной деятельности в нашей организации.
11. Я испытываю дискомфорт при мысли, что меня заставят внедрять какое-нибудь новшество.
12. Меня привлекает процесс приобретения новых знаний и навыков.
13. Мне совершенно непонятно, как оценить приблизительную стоимость внедрения инновации в моей сфере.
14. Я не ставлю глобальных целей, предпочитая не рисковать.
15. Я не знаю, какие программы по внедрению инноваций есть в нашей организации.
16. Я против включения в рабочую группу по внедрению инноваций.
17. Мне нравится идти в ногу со временем, поэтому я всегда за новейшие технологии.
18. Трудно представить, какая информация нужна участникам инновационного проекта.
19. Обычно я не только предлагаю новое, но ещё и знаю, как реализовать идею на практике.
20. Включаясь в процесс внедрения новшеств, я знаю, в чём будет заключаться поощрение.
21. Те, кто внедряет новшества, — выскочки и карьеристы.
22. Освоение новых технологий позволяет реализовать множество своих способностей.
23. Я хорошо представляю себе этапы внедрения новых технологий (инноваций).

# Приложение Б. Бланк для регистрации ответов анкетного опроса

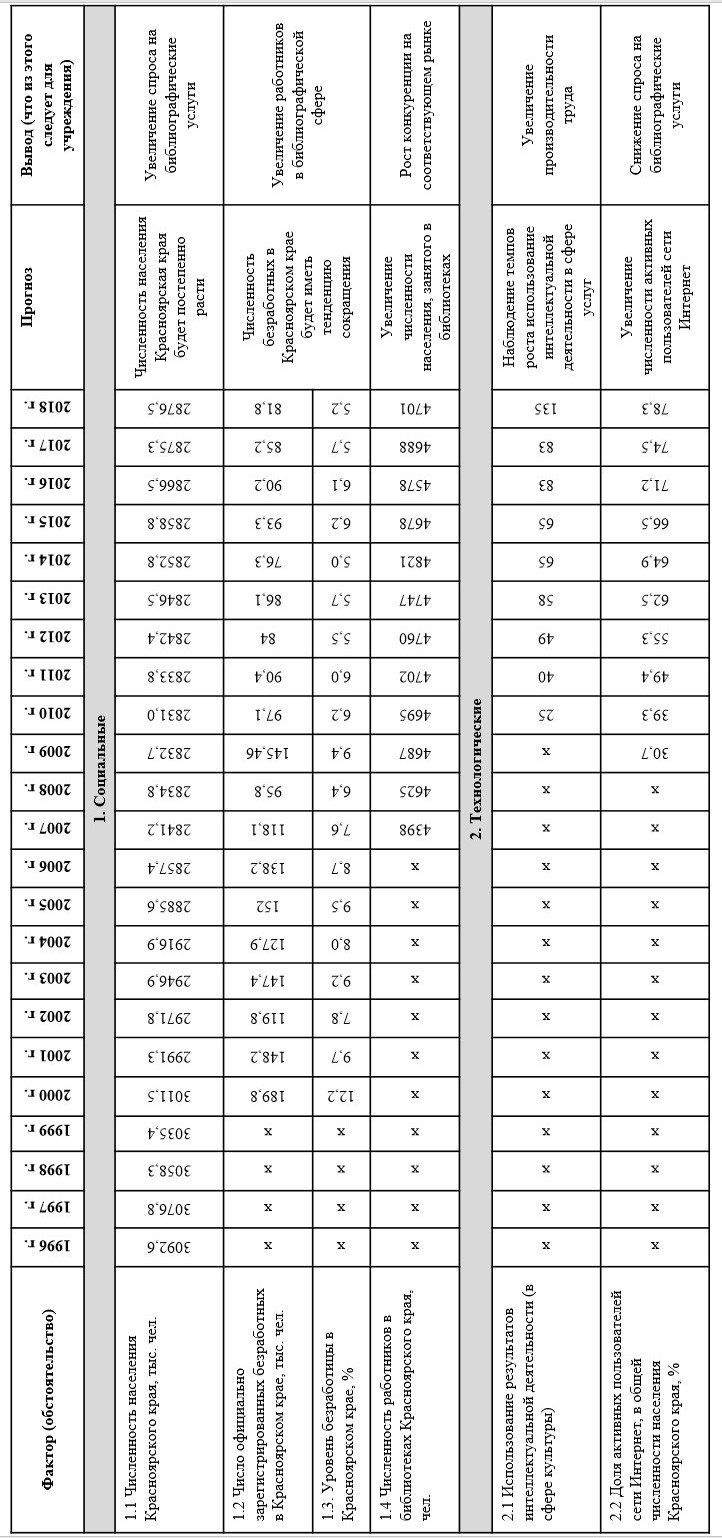
**БЛАНК ДЛЯ РЕГИСТРАЦИИ ОТВЕТОВ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ЭГ | МГ | КГ | ЛГ | ОГ |
| Номер утверждения | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ответ |  |  |  |  |  |
| Номер утверждения | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ответ |  |  |  |  |  |
| Номер утверждения | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| Ответ |  |  |  |  |  |
| Номер утверждения | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| Ответ |  |  |  |  |  |
| Номер утверждения | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| Ответ |  |  |  |  |  |
| Номер утверждения | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| Ответ |  |  |  |  |  |
| Номер утверждения | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 |
| Ответ |  |  |  |  |  |
| Номер утверждения | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 |
| Ответ |  |  |  |  |  |
| Номер утверждения | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 |
| Ответ |  |  |  |  |  |
| Номер утверждения | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 |
| Ответ |  |  |  |  |  |
| **Сумма в столбце** |  |  |  |  |  |

**ПЕРЕВОД ОЦЕНОК ПО ТЕСТУ В СТЕНЫ**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Сумма оценок по шкалам теста** | | | | | **Общий балл** | **Стен** |
| **ЭГ** | **МГ** | **КГ** | **ЛГ** | **ОГ** |
| 34 и менее | 33 и менее | 22 и менее | 28 и менее | 23 и менее | 158 и менее | 1 |
| 35-42 | 34-40 | 23-32 | 29-37 | 24-33 | 159-193 | 2 |
| 43-54 | 41-52 | 33-46 | 38-50 | 34-48 | 194-245 | 3 |
| 55-62 | 53-60 | 47-55 | 51-59 | 49-58 | 246-283 | 4 |
| 63-70 | 61-70 | 56-70 | 60-70 | 59-70 | 284 и более | 5 |

# Приложение В. PEST-анализ КГБУК «Красноярская краевая специальная библиотека»



Лист подписания в электронной форме

|  |  |
| --- | --- |
| Обучающийся |  |
| Руководитель ВКР |  |
| Консультант по нормоконтролю |  |
| Заведующий кафедрой |  |

Нормоконтроль пояснительной записки ДР

студента КрИЖТ ИрГУПС \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Иванова Юлия Олеговна\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

фамилия, имя, отчество

Факультет \_\_\_\_\_ Очное обучение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Группа \_\_ \_ УП.1-16-1\_\_\_\_\_

Анализ пояснительной записки ДР на соответствие требованиям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Объект | Параметр | Соотв. +  Не соотв. - |
| 1 | Тема ДР | Соответствует утвержденной приказом | + |
| 2 | Размер шрифта | 14 пунктов | + |
| 3 | Название шрифта | TimesNewRoman | + |
| 4 | Междустрочный интервал | Полуторный | + |
| 5 | Абзац | 1 см | + |
| 6 | Поля (см) | Левое – 2,5 см, верхнее и нижнее – 2,0  правое – 1,0 | + |
| 7 | Общий объем без приложений | 60-80 стр. машинописного текста | + |
| 8 | Объем введения | 2-4 стр. машинописного текста | + |
| 9 | Объем основной части | 60-80 стр. машинописного текста | + |
| 10 | Объем заключения | 3-5 стр. машинописного текста (примерно равен объему введения) | + |
| 11 | Нумерация страниц | Сквозная, в нижней части листа, в правом углу. На титульном листе номер страницы не проставляется | + |
| 12 | Последовательность приведения структурных частей работы | Титульный лист. Задание. Календарный план. Аннотация. Обозначения и сокращения. Нормативные ссылки. Содержание. Введение. Основная часть. Заключение. Список использованных источников. Приложения | + |
| 13 | Оформление структурных частей работы | Каждая структурная часть начинается с новой страницы. Наименования приводятся с абзаца с прописной (заглавной буквы). Точка в конце наименования не ставится | + |
| 14 | Структура основной части | 3 главы, соразмерные по объему (по 20 стр.) | + |
| 15 | Наличие раздаточного или презентационного материала | 10-15 слайдов | + |
| 16 | Состав списка использованных источников | Библиографические описания документальных и литературных источников не старше 5 лет | + |
| 17 | Наличие приложений | Обязательно | + |
| 18 | Оформление содержания | Содержание включает в себя заголовки всех разделов, глав, параграфов, приложений с указанием страниц начала каждой части | + |

Студент допускается к защите ДР после устранения выявленных несоответствий.

Нормоконтролер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_Н.А. Анисимова\_ \_\_\_/

подпись фамилия, имя, отчество

С результатами ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_ Ю.О. Иванова \_\_\_\_\_\_\_ /

подпись фамилия, имя, отчество