

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКА ТРУДА»

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по научно-методической
и учебной работе

Е. И. Скафа

«22» апреля 2020 г.

МП



Рабочая программа учебной дисциплины
«ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ, ОБОСНОВАНИЯ И
ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ»

Укрупненная группа направлений подготовки и специальностей	<i>38.00.00 Экономика и управление</i>
Направление подготовки	<i>38.04.03 Управление персоналом</i>
Магистерская программа	<i>Управление персоналом</i>
Программа подготовки	<i>Академическая магистратура</i>
Квалификация	<i>Магистр</i>
Форма обучения	<i>Очная, заочная</i>

Донецк 2020

УТВЕРЖДАЮ:

И. о. декана экономического факультета

Ю. Н. Полшков

21.04.2020 г.



Рабочая программа учебной дисциплины «**Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений**» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08 апреля 2015 г. № 367.

Порядка организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики, утвержденного приказом Министерства образования и науки ДНР № 1171 от 10.11.2017 г. (с изменениями, внесенными от 03.05.2019 г. №567); учебного плана и основной образовательной программы «Управление персоналом» направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, разработанных в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет».

Разработчик:

к.э.н., доцент,

доцент кафедры УПиЭТ

С. В. Севрюкова

Программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»

Протокол № 8а от «17» апреля 2020 г.

Зав. кафедрой

Н. Д. Лукьянченко

Программа учебной дисциплины одобрена учебно-методической комиссией экономического факультета

Протокол № 8 от «20» апреля 2020 г.

Председатель УМК

Е. Н. Стрелина

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Учебная дисциплина «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» относится к циклу базовой части образовательной программы. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, *формируемые предшествующими дисциплинами* основывается на базе дисциплин ОУ Бакалавриат». Знания, умения и навыки, полученные в ходе изучения дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» используются при написании выпускной квалификационной работы.

2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Характеристика учебной дисциплины		
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом	
Магистерская программа	Управление персоналом	
Программа подготовки	Академическая магистратура	
Квалификация	Магистр	
Количество содержательных модулей (тем)	2 (8)	
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Базовая часть	
Формы контроля	1 модульный контроль, диф.зачет в 1-м семестре	
	Форма обучения	
	очная	заочная
Количество зачетных единиц	2	2
Год подготовки	1	1
Семестр	1	-
Количество часов	72	72
- лекционных	-	
- практических	-	6
- лабораторных	36	66
- самостоятельной работы	36	-
в т.ч. индивидуальное задание		
Недельное количество часов, т.ч.	4	×
аудиторных	2	×
самостоятельной работы студента	2	×

3. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» – на основе теоретической подготовки формирование у студентов современного экономического мышления и системы профессиональных компетенций по обоснованию и оптимизации кадровых решений на основе современных теорий, моделей, методов и инновационных технологий принятия решений.

Задачи дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» овладение студентами теорией и практикой эффективного использования современных кадровых технологий в сфере управленческой деятельности специалистов кадровых служб, а также формирование у студентов способности мыслить творчески, нестандартно, принимать управленческие решения относительно разработки кадровых программ и внедрения кадровых технологий.

Требования к результатам освоения дисциплины: процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ГОС ВО РФ по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и основной образовательной программой высшего образования направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

(магистерская программа: Управление персоналом):

общекультурных (ОК):	
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОК-2	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
общепрофессиональных (ОПК):	
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
ОПК-8	владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
ОПК-12	умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
профессиональных (ПК):	
организационно-управленческая и экономическая деятельность:	
ПК-2	умением оценивать кадровый потенциал интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
аналитическая и консультационная деятельность:	
ПК-11	умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом исходя из задач организации, систематизировать информация для достижения поставленной цели
ПК-12	владением принципами, форм и методов диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности
ПК-21	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновывать систему мер по их практической реализации
научно-исследовательская и педагогическая деятельность:	
ПК-22	Умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
ПК-24	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
проектная деятельность:	
ПК-30	владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике

В результате изучения учебной дисциплины студент должен:
знать:

– концептуальные основы и теории принятия управленческих решений, этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений в системе управления персоналом;

– особенности инновационных направлений разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

уметь:

– выявлять проблемы управленческого характера при анализе ситуаций в области управления персоналом организации;

– профессионально аргументировать выбор их решений;

– решать задачи по изученным темам.

владеть:

– навыками использования методов разработки, обоснования и принятия кадровых решений;

– навыками прогнозирования и оценки качества и эффективности ожидаемых результатов возможных вариантов решений.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Дисциплина «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов.

Материал излагается с использованием объяснительно-иллюстративных, эвристических и исследовательских методов преподавания. При проведении лекций и практических занятий используются мультимедийные презентации, документальные и анимационные видеоролики научно-познавательного характера, раздаточные материалы.

В учебном процессе широко применяются активные и интерактивные формы проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, дискуссия, полемика), внеаудиторная самостоятельная работа, балльно-рейтинговая система оценки успеваемости, личностно-ориентированное обучение, проблемное обучение.

В учебном процессе используются интернет-ресурсы по данному курсу; рассматриваются задачи, максимально приближенные к конкретным практическим ситуациям, тесты, самостоятельная работа; контрольные работы.

Самостоятельная работа студентов предусматривает подготовку к практическим занятиям, подготовку конспектов по отдельным вопросам изучаемых тем, изучение учебной и методической литературы, аннотаций статей, выполнение индивидуальных заданий, подготовку презентаций и докладов.

Тематический план дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»

Темы	Вопросы темы
Содержательный модуль 1	
Теоретико-методологические основы принятия управленческих решений	
Тема 1 Методологические основы принятия управленческих решений	1.1. Возникновение науки об управленческих решениях и ее связь с другими науками об управлении 1.2. Сущность, специфика и виды управленческих решений 1.3. Сущность научных подходов к разработке решений 1.4. Методология, организация и технология разработки управленческих решений
Тема 2 Организационный механизм и процессорные технологии принятия	2.1. Этапы процесса подготовки УР 2.2. Стадия анализа ситуации и определения проблем 2.3. Определение проблемных полей для принятия решений

Структура дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» по видам учебной деятельности

Названия содержательных модулей и тем	Количество часов						
	Очная форма				Очная форма		
	всего	в т.ч.			всего	в т.ч.	
		лекции	практические	самостоятельная работа		лекции	практические
Содержательный модуль 1 Теоретико-методологические основы принятия управленческих решений							

Тема 1 Методологические основы принятия управленческих решений	5		2	3	5		0,5	4,5
Тема 2 Организационный механизм и процессорные технологии принятия решений на предприятии	8		4	4	8		0,5	7,5
Тема 3 Особенности принятия решений в условиях инновационной экономики	8		4	4	8		1,0	7,0
Итого по содержательному модулю 1	21	0	10	11	21	-	2,0	19
Содержательный модуль 2								
Теоретико-методологические основы разработки, обоснования и принятия кадровых решений								
Тема 4 Кадровые решения: сущность, специфика, классификация	8		4	4	8		1,0	7
Тема 5 Теории и методы обоснования и принятия кадровых решений	12		6	6	12		1,0	11
Тема 6 Анализ как составная часть процесса принятия решения	11		6	5	11		1,0	10
Тема 7. Прогнозирование и выбор оптимального кадрового решения на основе инновационных технологий	11		6	5	11		0,5	10,5
Тема 8. Использование теоретико-игрового подхода для принятия и обоснования кадровых решений	9		4	5	9		0,5	8,5
Итого по содержательному модулю 2	51	0	26	25	51	-	4,0	47
Всего часов	72	0	36	36	72	-	6	66

5. ТЕМАТИКА ЛЕКЦИОННЫХ, ПРАКТИЧЕСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ

Темы лекционных занятий не предусмотрено планом

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1 Методологические основы принятия управленческих решений	-
Тема 2 Организационный механизм и процессорные технологии	-

принятия решений на предприятии	
Тема 3 Особенности принятия решений в условиях инновационной экономики	-
Тема 4 Кадровые решения: сущность, специфика, классификация	-
Тема 5 Теории и методы обоснования и принятия кадровых решений	-
Тема 6 Анализ как составная часть процесса принятия решения	-
Тема 7 Прогнозирование и выбор оптимального кадрового решения на основе инновационных технологий	-
Тема 8 Использование теоретико-игрового подхода для принятия и обоснования кадровых решений	-
Всего	-

Конспект лекций приведен в: Севрюкова С.В. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений : учебное пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 221с. – [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/2Yma/2EiEgm4bP>

Темы практических занятий

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1 Методологические основы принятия управленческих решений	2
Тема 2 Организационный механизм и процессорные технологии принятия решений на предприятии	4
Тема 3 Особенности принятия решений в условиях инновационной экономики	4
	4
Тема 4 Кадровые решения: сущность, специфика, классификация	4
Тема 5 Теории и методы обоснования и принятия кадровых решений	6
Тема 6 Анализ как составная часть процесса принятия решения	6
Тема 7 Прогнозирование и выбор оптимального кадрового решения на основе инновационных технологий	6
Тема 8 Использование теоретико-игрового подхода для принятия и обоснования кадровых решений	4
Всего	36

Планы практических занятий с указанием рассматриваемых вопросов и выполняемых заданий приведены в: Севрюкова С.В. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений : учебно-методическое пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 113 с. . – [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/2Yma/2EiEgm4bP>

6. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

<i>Название темы</i>	<i>Количество часов</i>
Тема 1 Методологические основы принятия управленческих решений	3
Тема 2 Организационный механизм и процессорные технологии принятия решений на предприятии	4
Тема 3 Особенности принятия решений в условиях инновационной экономики	4
	4
Тема 4 Кадровые решения: сущность, специфика, классификация	6
Тема 5 Теории и методы обоснования и принятия кадровых решений	5
Тема 6 Анализ как составная часть процесса принятия решения	5
Тема 7 Прогнозирование и выбор оптимального кадрового решения на основе инновационных технологий	5
Всего	36

Содержание самостоятельной и индивидуальной работы по темам приведены в: Севрюкова С.В. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений : учебно-методическое пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 113 с. . – [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/public/2Yma/2EiEgm4bP>

7. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Содержательный модуль 1

Теоретико-методологические основы принятия управленческих решений

1. Сущность научных подходов разработки решений
2. Природа процесса принятия управленческого решения
3. Принципы принятия управленческих решений
4. Сущность и классификация УР (приведите примеры)
5. Риски и их оценка при принятии управленческих решений
6. Методология, организация и технология разработки УР
7. Объекты и субъекты УР. Структура цикла УР
8. Параметры качества и эффективности управленческого решения
9. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений в кадровом менеджменте
10. Влияние личностных оценок руководителя, среды, информационных и поведенческих ограничений на процесс принятия решений в кадровом менеджменте
11. Инновации и их внедрение в практику управления персоналом
12. Стратегические и оперативные управленческие решения в кадровом менеджменте.
13. Современные технологии принятия управленческих решений
14. Основные этапы разработки и внедрения управленческих решений в области кадрового менеджмента
15. Методы генерирования идей
16. Методы коллективного экспертного оценивания управленческих решений
17. Современные оценочные системы в процессе подготовки и принятия кадровых решений

18. Методы получения информации о ситуации принятия управленческих решений
19. Роль целеполагания в процессе управления
20. Анализ риска и определение его последствий для кадрового менеджмента организации
21. Определение степени влияния конкурентной среды на процесс принятия управленческих решений
22. Основные способы преодоления неопределенности в процессе принятия кадровых решений
23. Информационные системы сопровождения разработки и внедрения управленческих решений в кадровом менеджменте
24. Методы оценки эффективности принимаемых решений.
25. Альтернативы достижения целей и выбор решения.
26. Взаимосвязь концепций и принципов разработки управленческих решений.
27. Выявление причин проблем.
28. Главные элементы, определяющие качество процесса.
29. Диалектика развития теории решений.
30. Достижение целей организации как основания для разработки управленческих решений. Взаимосвязь целей и решений.
31. Качество процесса подготовки и реализации управленческих кадровых решений.
32. Классификация управленческих решений.
33. Классификация целей. Построение дерева целей.
34. Контроль за выполнением и оценка процесса реализации управленческих решений.
35. Концептуальная модель разработки управленческих решений.
36. Маркетинговый подход к процессу подготовки управленческих решений.
37. Модель Врума-Йеттона.
38. Моральная и этическая ответственность руководителя за принятие решения.
39. Ситуационный подход к выбору стиля принятия решений руководителем.
40. Матрица Блейка-Моутона.

Содержательный модуль 2

Теоретико-методологические основы разработки, обоснования и принятия кадровых решений

41. Современные теории принятия кадровых решений
42. Объекты и субъекты управленческих кадровых решений в системе управления персоналом
43. Определение основных понятий системного и ситуационного подходов
44. Организационно-психологические предпосылки качества решений
45. Понятие управленческого кадрового решения (УКР). Классификация УКР
46. Внутренние факторы, влияющие на принятие УКР
47. Инновационные подходы к управлению персоналом в зависимости от стадии жизненного цикла организации
48. Перечень методов совместного решения диаметрально противоположных проблем
49. Принципы «цели», «слабого звена», «измерений», «множественности альтернатив»
50. Разработка и оценка вариантов решения кадровых процедур в процессе принятия решений
51. Разработка плана организации выполнения кадрового решения
52. Рекламные технологии при формировании управленческих решений
53. Методы управления нововведениями в кадровой работе
54. Процесс управления нововведениями в кадровой работе
55. Сущность понятия «инновационное кадровое решение». Особенности инноваций в кадровой работе
56. Классификация инновационных кадровых решений (приведите примеры)

57. Этапы инновационного процесса управления кадровыми решениями
58. Угрозы при осуществлении изменений в кадровой работе
59. Причины сопротивления изменениям кадровых процессов
60. Методы сопротивления изменениям (достоинства и недостатки их применения)
61. Этапы и действия при проведении изменения в кадровых процессах
62. Влияние кадровых решений на эффективность управления организациями
63. Схема принятия управленческого кадрового решения
64. Теории максимизации полезности, ограниченной рациональности
65. Технологии реализации решений
66. Характеристика метода сценариев для подготовки управленческих кадровых решений.
67. Характеристика экспертных методов (простой ранжировки, задания весовых коэффициентов, последовательных сравнений, парных сравнений) в процессе обоснования и принятия кадровых решений
68. Характеристика эвристических методов (критика очевидных решений, замена терминов определениями», формулирование обратной задачи) в процессе обоснования и принятия кадровых решений.
69. Эффективность управленческих решений и ее составляющие

8. ОБРАЗЕЦ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа: Управление персоналом

Форма обучения: очная, заочная

Семестр: первый

Учебная дисциплина: Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Модульная контрольная работа

Вариант № n

Теоретическое задание.

1. Риски и их оценка при принятии управленческих решений

Тестовые задания.

Тест 1. Система специальных (экономических, моральных, социальных) рычагов и стимулов, механизм их взаимодействия, при которой исполнитель заинтересован как в собственных, так и привнесенных в организацию кадровых новаций является:

- а) новация в узком смысле;
- б) новация (новшество) в широком смысле;
- в) нововведения в кадровой работе;
- г) мотивация кадровых инноваций.

Тест 2. Метод шкалирования личных качеств оцениваемого, позволяющий определить соответствие оцениваемого работника занимаемой должности по соответствию выявленных оценок эталонным, либо сравнение результатов, полученных от сотрудников одной и той же должности является:

- а) принуждения;
- б) прогнозирования;
- в) сравнения;
- г) убеждения.

Тест 3. Метод в управлении нововведениями в кадровой работе с применением интервью, анкетирования, выборочного опроса, экспертизы:

- а) оценки;
- б) генерирования идей;
- в) прогнозирования;
- г) выявления мнений.

Тест 4. Метод в управлении нововведениями в кадровой работе с применением экономико-математические модели, таблицы решений, построение дерева принятия решений, сравнение альтернатив:

- а) оценки;
- б) принятия решений;
- в) прогнозирования;
- г) генерирования идей.

Тест 5. Метод набора вопросов или описаний поведения работника:

- а) оценки по решающей ситуации;
- б) классификации;
- в) анкет;
- г) сравнения по парам.

Тест 6. Методы прогнозирования, использующие информацию, получаемую от специалистов-экспертов, которые, в свою очередь, предварительно обобщают фактографическую или иную информацию – это:

- а) методы принуждения;
- б) методы побуждения;
- в) фактографические (формализованные) методы прогнозирования;
- г) экспертные методы прогнозирования.

Тест 7. Обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления в кадровой работе в соответствии с текущими и перспективными целями организации, современными закономерностями развития научно-технического прогресса, требованиями и стандартами государства и профсоюзов в социальной области, развитием рынка – это:

- а) нововведения в кадровой работе;
- б) управление инновациями в кадровой работе;
- в) управленческие нововведения;
- г) управленческое решение.

Тест 8. Работники, которые сразу поняли цели внедрения инноваций, движимые чувством безопасности и поэтому старающиеся сохранить статус-кво и оставить все без изменений – это участники – «игроки» являются:

- а) консерваторы;
- б) созерцатели;
- в) реформаторы;
- г) антиреформаторы.

Тест 9. Метод, при котором вопрос решается лицами, которые никогда не занимались данной проблемой, но являются специалистами в смежных областях:

- а) метод теории игр;
- б) метод аналогий;
- в) метод неспециалиста;
- г) методология управленческого решения.

Тест 10. Логическая организация деятельности по разработке управленческого решения, включающая формулирование цели управления, выбор методов разработки решений, критериев оценки вариантов, составление логических схем выполнения операций:

- а) метод неспециалиста;
- б) метод аналогий;
- в) методология управленческого решения;
- г) методы разработки управленческих решений.

9. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды заданий, составляет 20 баллов – по одному баллу за каждый правильный ответ на тест.

Теоретическое задание в случае полного правильного ответа – 10 баллов; есть все основные положения ответа, но допущены определенные неточности – 8-9 баллов; есть отдельные положения ответа, есть ошибки в приведенных формулах или определениях – 7-6 баллов; не более 20 % полного ответа, ошибки – 5-3 балла; нет ответа – 0 баллов.

Каждый правильный ответ на тестовое задание – 1 балл. Всего 10 баллов.

10. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ОБЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ

Общая оценка знаний студентов по дисциплине проводится по 100-балльной шкале согласно таким критериям:

Содержательные модули	Вид работы	Баллы
Содержательный модуль 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	10
	Модульная контрольная работа	20
	Итого	35
Содержательный модуль 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	25
	Итого	30
Индивидуальное творческое задание		35
Общий итог		100

Организационно-учебная работа студента в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (вопросы лектору по теме лекционного материала, участие в обсуждении пройденного материала, решение задач и ситуаций у доски и т.п.).

Самостоятельная работа (включая выполнение СРС и ИРС) оценивается в 70 баллов. В разрезе отдельных тем оценивание осуществляется следующим образом.

Оценивание СРС и ИРС по дисциплине «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»

Тема	СРС	ИРС	Итого по теме
Содержательный модуль 1 Теоретико-методологические основы принятия управленческих решений			
Тема 1 Методологические основы принятия управленческих решений	3,5	3,5	7
Тема 2 Организационный механизм и процессорные технологии принятия решений на предприятии	3,5	3,5	7
Тема 3 Особенности принятия решений в условиях инновационной экономики	3,0	3,0	6
Итого по содержательному модулю 1	10	10	20
Содержательный модуль 2 Теоретико-методологические основы разработки, обоснования и принятия кадровых решений			
Тема 4 Кадровые решения: сущность, специфика, классификация	5	5	10
Тема 5 Теории и методы обоснования и принятия кадровых решений	5	5	10
Тема 6 Анализ как составная часть процесса принятия решения	5	5	10
Тема 7 Прогнозирование и выбор оптимального кадрового решения на основе инновационных технологий	5	5	10
Тема 8 Использование теоретико-игрового подхода для принятия и обоснования кадровых решений	5	5	10
Итого по содержательному модулю 2	25	25	50
Всего баллов	35	35	70

Виды заданий по СРС и ИРС

Содержательный модуль 1. Содержательный модуль 1 Теоретико-методологические основы принятия управленческих решений														
Количество баллов	Т1		Т2			Т3		Т4		Т5		T6	Итого баллов	
	СРС	ИРС	СРС		ИРС	СРС	ИРС	СРС	ИРС	СРС	ИРС	СРС		
	Задание 1-3	Составление терминологической справки (аннотирование, контент-анализ)	Тесты	Задание 1-3	Формально-логическая модель «Методы разработки кадровых решений»	Задание 1-4	Формально-логическая модель «Эффективность кадровых технологий предприятия в СУП»	Задание 1-6	Составление информационной справки «Методы обоснования кадровых решений»	Задание 1-5	Тесты	Формально-логическая модель «Методы принятия кадровых решений»		Тесты
max	1	3	1	1	4	1	2	2	3	1	2	3	1	25

Содержательный модуль 2. Содержательный модуль 2										Всего баллов по СРС и ИРС	
Теоретико-методологические основы разработки, обоснования и принятия кадровых решений											
Количество баллов	Т7					Т8					Итого баллов
	СРС			ИРС		СРС		ИРС			
	Кейс 1,2	Вопросы самоконтроля	Тесты	Формально-логическая модель социологического исследования СУП	Составление информационной справки внедрения кадровых инноваций	Кейс 1,2	Вопросы самоконтроля	Формально-логическая модель Эффективность кадровых технологий			
max	9	2	2	10	9	9	2	2	45	70	

Порядок оценивания учебных достижений обучающихся

Оценка по шкале ECTS	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по государственной шкале	
		экзамен, дифференцированный зачет	зачет
A	90-100	5 (отлично)	зачтено
B	80-89	4 (хорошо)	зачтено
C	75-79	4 (хорошо)	зачтено
D	70-74	3 (удовлетворительно)	зачтено
E	60-69	3 (удовлетворительно)	зачтено
FX	35-59	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной аттестации	не зачтено
F	0-34	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной сдачи при условии обязательного набора дополнительных баллов	не зачтено

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория на группу, оборудованная меловой или интерактивной доской, мультимедийным проектором и экраном, ноутбук, выход в Интернет, Wi-Fi доступ в корпусах университета, текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других библиотечных баз данных.

В процессе обучения студенты имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ГОУ ВПО «ДонНУ». С использованием ресурсов платформы дистанционного обучения также осуществляется текущий контроль знаний студентов на основе тестирования, размещения для проверки результатов самостоятельной работы.

12. РЕСУРСЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Изучение дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» может осуществляться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

1. *Дистанционный курс «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»* для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерской программы «Управление персоналом» доступен по ссылке на платформе Moodle Центра дистанционного обучения экономического факультета ГОУ ВПО «ДОННУ»: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/course/view.php?id=853>

2. *Облако сервиса mail.ru Севрюкова С.В.* Папка «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» <https://cloud.mail.ru/public/2Yma/2EiEgm4bP>

13. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

Наименование основной литературы			
№ п/п		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	Наличие электронной версии в ЭБС ДонНУ
1	Севрюкова С.В. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений : учебное пособие направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 221с.		+
2	Севрюкова С.В. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений: учебно-методическое пособие для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / С. В. Севрюкова – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 113 с.		+
Наименований основной литературы: 2		0 печатных экземпляров	2 электронных ресурса
Наименования дополнительной литературы			
			Наличие в ЭБС «Университетская библиотека ONLINE» http://biblioclub.ru
1	Киселев, А.А. Принятие управленческих решений: учебник для магистратуры / А.А. Киселев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 182 с.		+
2	Балдин, К.В. Управленческие решения / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 8-е изд. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 495 с.		+
3	Юкаева, В.С. Принятие управленческих решений / В.С. Юкаева, Е.В. Зубарева, В.В. Чувикова. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 324 с.		+
4	Горелик, В.А. Теория принятия решений / В.А. Горелик ;		+

	Министерство образования и науки Российской Федерации, Московский педагогический государственный университет. – Москва : МПГУ, 2016. – 152 с.		
5	Харитонов, И.В. Основы теории принятия управленческих решений / И.В. Харитонов ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова, Филиал в г. Коряжме Архангельской области. – Архангельск : САФУ, 2015. – 155 с.		+
6	Учитель, Ю.Г. Разработка управленческих решений / Ю.Г. Учитель, А.И. Терновой, К.И. Терновой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 383 с.		+
		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	
7	Основи наукових досліджень : навч. підручник / [В. І. Саюк та ін.; за ред. В. І. Саюк, Є. Р. Чернишової]; Національна акад. пед. наук України, Університет менеджменту освіти. - Київ: Пед. думка, 2012. - 143 с.	15	
8	Шкляр, М. Ф. Основы научных исследований : учеб. пособие / М. Ф. Шкляр. - 3-е изд. - Москва : Изд.-торг. корпорация "Дашков и К", 2010. - 243 с.	19	
9	Афоничкин, А. И. Управленческие решения в экономических системах: учебник по специальности «Менеджмент» / А. И. Афоничкин, Д. Г. Михаленко. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2009. - 480 с.	2	
10	Фитц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-енц; пер. с англ. М. С. Меньшиковой, Ю. П. Леоновой; под ред. В. И. Ярных. - Москва: Вершина, 2009. - 319 с.	2	
Наименований дополнительной литературы: 10		38 печатных экземпляров	6 электронных ресурсов
Всего по дисциплине «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»		38 печатных экземпляров	8 электронных ресурсов
Наименований: 12			
Периодические издания			
№ п/п		Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ	Наличие электронной версии в ЭБС «Elibrary»
1	Журнал «Управление персоналом»		+
2	Журнал «Кадры»		+
3	Журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»		+
4	Журнал «Кадры предприятия»		+
5	Проблемы теории и практики управления. - Москва: Общество с ограниченной ответственностью Международная медиа группа	1	
6	Труд за рубежом / Федеральное государственное унитарное предприятие Ин-т труда Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию РФ. - Москва: Ин-т труда	1	

	<i>Наименований 2</i>	<i>2 печатных экземпляров</i>	<i>4 электронных ресурса</i>
--	-----------------------	-----------------------------------	----------------------------------

14. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Научная библиотека Донецкого национального университета. – Режим доступа: library.donnu.ru
2. Электронный научный журнал «Управление персоналом» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hro.ru/hrm>
3. Журнал «Человек и труд» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.chelt.ru
4. Научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.personal-mix.ru>
5. Журнал «Проблемы теории и практики управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uptp.ru/>
- 6.

15. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДОННУ № 46484614);
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДОННУ лицензия № 46472919);
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы DreamSpark для высших учебных заведений);
4. Лицензии GPL для свободного программного обеспечения: Антивирус Касперского, Libre Office, Adobe Acrobat Reader, xPDF, Paint.NET.

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «ДонНУ»

Протокол № ____ от _____.____.20____ г.

Зав.кафедрой

Н. Д. Лукьянченко

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «ДонНУ»

Протокол № ____ от _____.____.20____ г.

Зав.кафедрой

Н. Д. Лукьянченко