

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:16:05
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 3
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.09 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом

(наименование образовательной программы)

Магистр

(квалификация)

Заочная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2024
Донецк

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Пономаренко Е.В., д-р наук по гос. управлению, профессор, профессор кафедры инновационного менеджмента и управления проектами

Заведующий кафедрой:

Морозов Е.Л., канд. наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой инновационного менеджмента и управления проектами

Рабочая программа дисциплины *Б1.О.09 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений* одобрена на заседании кафедры инновационного менеджмента и управления проектами Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 2 от «30» октября 2025 г.

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель курса – формирование комплекса знаний, умений и навыков в области разработки, обоснования и принятия кадровых решений на основе применения инновационных и проектных технологий.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

- изучение теоретико-методологических основ принятия кадровых решений;
- освоение проектных и LEAN технологий;
- освоение навыков применения инновационных технологий обоснования и исполнения кадровых решений.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО:

1.3.1. Дисциплина "Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Организационное проектирование системы управления персоналом

1.3.2. Дисциплина "Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" выступает опорой для следующих элементов:

Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

УК-2.2: Способен разрабатывать и внедрять нововведения в кадровой работе, управлять инновационными процессами с учетом правового регулирования инновационной деятельности

Знать:

Уровень 1 нововведения в кадровой работе

Уровень 2 нововведения в кадровой работе, систему управления инновационными процессами

Уровень 3 нововведения в кадровой работе, систему управления инновационными процессами с учетом правового регулирования инновационной деятельности

Уметь:

Уровень 1 разрабатывать и внедрять нововведения в кадровой работе

Уровень 2 разрабатывать и внедрять нововведения в кадровой работе, управлять инновационными процессами

Уровень 3 разрабатывать и внедрять нововведения в кадровой работе, управлять инновационными процессами с учетом правового регулирования инновационной деятельности

Владеть:

Уровень 1 навыками разработки и внедрения нововведений в кадровой работе

Уровень 2 навыками разработки и внедрения нововведений в кадровой работе, управления инновационными процессами

Уровень 3 навыками разработки и внедрения нововведений в кадровой работе, управления инновационными процессами с учетом правового регулирования инновационной деятельности

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПКо ОС-1.1: Способен применять проектные мероприятия, инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Знать:

Уровень 1 проектные и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Уровень 2 проектные и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений, успешные практики

Уровень 3 проектные и инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений, успешные практики и особенности их применения

Уметь:

Уровень 1 применять проектные мероприятия

Уровень 2 применять проектные мероприятия, инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Уровень 3 применять проектные мероприятия, инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений, действия по развитию системы управления персоналом

Владеть:	
Уровень 1	навыками разработки, обоснования и принятия стратегических управленческих решений в области управления персоналом в организации
Уровень 2	навыками разработки, обоснования и принятия стратегических управленческих решений в области управления персоналом в организации и ее структурных подразделениях
Уровень 3	навыками разработки, обоснования и принятия стратегических управленческих решений в области управления персоналом в организации и ее структурных подразделениях, в том числе и в кризисных ситуациях

В результате освоения дисциплины "Иновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" студенты должны:

3.1	Знать:
	- стратегии и технологии управления персоналом организации, методы оценки кадрового потенциала;
	- инновационные технологии, тенденции и успешные практики в сфере кадрового менеджмента, их применение в России;
3.2	Уметь:
	- организовать процесс оценивания кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определения направления и стратегии действий по развитию системы управления персоналом;
	- организовать процесс проведения проектных мероприятий, применения инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений;
3.3	Владеть:
	- навыками организации процесса оценивания кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, определения направления и стратегии действий по развитию системы управления персоналом;
	- процессом организации проектных мероприятий, применения инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Иновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" видом промежуточной аттестации является Зачет

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Иновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" составляет 2 зачётные единицы, 72 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Интенсивн.	Примечание
Раздел 1. Теоретико-методологические основы принятия кадровых решений						
Тема 1.1. Предпосылки внедрения	2	1	УК-2.2	Л1.1	0	

инновационных технологий в организации /Лек/			ПКо ОС-1.1	Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		
Тема 1.1. Предпосылки внедрения инновационных технологий в организации /Сем зан/	2	0	УК-2.2 ПКо ОС-1.1	Л1.1Л2.1Л3 .1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.1. Предпосылки внедрения инновационных технологий в организации /Cр/	2	10	УК-2.2 ПКо ОС-1.1	Л1.1Л2.1Л3 .2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.2. Инновации в кадровой политике /Лек/	2	0	УК-2.2 ПКо ОС-1.1	Л1.1Л2.1Л3 .3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.2. Инновации в кадровой политике /Сем зан/	2	1	УК-2.2 ПКо ОС-1.1	Л1.1Л2.1Л3 .1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.2. Инновации в кадровой политике /Cр/	2	10	УК-2.2 ПКо ОС-1.1	Л1.1Л2.1Л3 .2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.3. Технологии разработки управленческих кадровых решений /Лек/	2	0	УК-2.2 ПКо ОС-1.1	Л1.1Л2.1Л3 .3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.3. Технологии разработки управленческих кадровых решений /Сем зан/	2	0	УК-2.2 ПКо ОС-1.1	Л1.1Л2.1Л3 .1 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 1.3. Технологии разработки управленческих кадровых решений /Cр/	2	9	УК-2.2 ПКо ОС-1.1	Л1.1Л2.1Л3 .2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Раздел 2. Проектные технологии						
Тема 2.1. Проектные технологии /Лек/	2	1	УК-2.2 ПКо ОС-1.1	Л1.1Л2.1Л3 .3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 2.1. Проектные технологии /Сем зан/	2	1	УК-2.2 ПКо ОС-1.1	Л1.1Л2.1Л3 .1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	

Тема 2.1. Проектные технологии /Ср/	2	10	УК-2.2 ПКо ОС- 1.1	Л1.1Л2.1Л3 .2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	
Тема 2.2. Технологии бережливого производства /Лек/	2	0	УК-2.2 ПКо ОС- 1.1	Л1.1Л3.3 Э5	0	
Тема 2.2. Технологии бережливого производства /Сем зан/	2	1	УК-2.2 ПКо ОС- 1.1	Л1.1Л2.1Л3 .1 Э5	0	
2.2. Тема Технологии бережливого производства /Ср/	2	10	УК-2.2 ПКо ОС- 1.1	Л1.1Л3.2 Э5	0	
Тема 2.3. Эффективность кадровых решений /Лек/	2	0	УК-2.2 ПКо ОС- 1.1	Л1.1 Л1.2	0	
Тема 2.3. Эффективность кадровых решений /Сем зан/	2	1	УК-2.2 ПКо ОС- 1.1	Л3.1	0	
Тема 2.3. Эффективность кадровых решений /Ср/	2	9	УК-2.2 ПКо ОС- 1.1	Л3.2	0	
Консультация /Конс/	2	4	УК-2.2 ПКо ОС- 1.1	Л1.1 Л1.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеороликов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине,

подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Андрющик, А. П., Руденко, М. Н., Суглобов, А. Е.	Кадровая безопасность : инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие (508 с.)	Москва : Дашков и К, 2019
Л1.2	Масалова, Ю. А.	Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие (323 с.)	Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021

2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Т. Н. Гладченко, Е. Л. Морозов, Е. В. Пономаренко, А. В. Савенко	Управление проектами: учебник для обучающихся по укрупненным группам направлений подготовки 38.03.00 «Экономика и управление» (365 с.)	ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021

3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Е. В. Пономаренко	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений: методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения (68 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021
Л3.2	Е. В. Пономаренко	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений : методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения (49 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021
Л3.3	Е. В. Пономаренко	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений: конспект лекций для обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения (190 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021

4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Колношенко В.И., Колношенко О.В. Управление операциями. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебное пособие. - М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2017. – 128 с. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39193778	https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39193778
Э2	Гильдингерш М. Г. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений / М.Г.Гильдингерш, М.В.Лопатин, В.К.Потемкин. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2016. – 281 с. – Режим доступа: https://elib.spbstu.ru/dl/2/i16-72.pdf/view	https://elib.spbstu.ru/dl/2/i16-72.pdf/view
Э3	Епишкин И.А., Шобанов А.В., Покусаев О.Н. Современные технологии управления персоналом:	http://library.miit.ru/methodics/200217/17-266.pdf

	Учебное пособие. – М.: МГУПС (МИИТ), 2015.– 62 с. http://library.miit.ru/methodics/200217/17-266.pdf	
Э4	Рожкова Е.В. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебное пособие – Режим доступа: https://www.ulsu.ru/media/documents/	
Э5	Андроник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Андроник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е.. — М.: Дашков и К, 2019. — 508 с. — ISBN 978-5-394-03422-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/85372.html	https://www.iprbookshop.ru/85372.html

4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС") и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

Сервер: AMDFX 8320/32Gb (4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распространяемая операционная система DEBIAN 10.MSWindows 8.1 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindowsXP (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSOffice 2007 RussianOLPNLAE (лицензии Microsoft № 42638778, № 44250460), MSOffice 2010 Russian (лицензии Microsoft № 47556582, № 49048130), MSOffice 2013 Russian (лицензии Microsoft № 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), GrubloaderforALTLinux (лицензия GNULGPLv3), MozillaFirefox (лицензия MPL2.0), Moodle (ModularObject-OrientedDynamicLearningEnvironment, лицензия GNUGPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape (лицензия GNUGPL), 1C ERP УП, 1С ЗУП (бесплатные облачные решения для образовательных учреждений от 1Cfresh.com), OnlyOffice 10.0.1 (SaaS, GNU AfferoGeneralPublicLicense 3)

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

Электронный каталог изданий ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" - <http://unilib.dsum.internal/>

Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» - <https://cyberleninka.ru/>

Донецкая республиканская универсальная научная библиотека им. Н. К. Крупской - <http://www.lib-dpr.ru/>

Научная электронная

библиотека eLIBRARY.RU -<http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Электронная библиотека Института проблем рынка РАН Российской академии наук (ИПР РАН) – <http://www.ipr-ras.ru/libr.htm>;

ГУК "Донецкая республиканская универсальная научная библиотека им. Н.К. Крупской";

ЧОУ ВО "Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса";

ФГБОУ ВО "Уральский государственный экономический университет".

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 303 учебный корпус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;

- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (36), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64(академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду организации:

читальные залы, учебные корпуса 1, 6. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев 163а, г. Донецк, ул. Артема 94.

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы текущего контроля и промежуточной аттестации (зачет):

1. Назовите тенденции трансформации рынка трудовых ресурсов.

2. Какие факторы способствуют развитию экосистемы трудовых ресурсов?

3. Дайте характеристику «человеческим компетенциям».
4. Охарактеризуйте суть и виды прекаризации и флексибилизации рынка труда.
5. Поясните суть кадровой политики предприятия, ее составляющих.
6. Охарактеризуйте технологию работы с персоналом.
7. Охарактеризуйте понятие «жизненный цикл системы».
8. Дайте характеристику организационной системы, ее элементов, форм.
9. Назовите этапы жизненного цикла организаций по Адизесу.
10. Какие проблемы у организации возникают на каждом этапе ЖЦО.
11. Назовите особенности каждого этапа.
12. Дайте характеристику поведению власти на протяжении ЖЦО с точки зрения полномочий и ответственности, гибкости и контролируемости.
13. Какие роли в системе менеджмента выделял Адизес в своей теории ЖЦО?
14. Какие роли и на каком этапе несовместимы? Приведите примеры из практики стран или организаций.
15. Охарактеризуйте основные понятия «новация», «новшество», «инновация». В чем разница между понятиями?
16. Дайте характеристику основным подходам к исследованию инноваций.
17. Какие теории лежат в эволюции концепций инновации?
18. Назовите источники инновационных идей согласно теории Друкера П.
19. Охарактеризуйте концепцию технологических укладов согласно теории С.Ю. Глазьева.
20. Назовите этапы технологических революций согласно теорий исследователей Тофлера Э., Ракитова А.И., Белла Д.
21. Какие инновации Вы знаете в кадровом менеджменте. Назовите направления.
22. Назовите предпосылки перехода на инновационные технологии в управлении персоналом.
23. Охарактеризуйте модель Дэйвида Ульриха.
24. Какие организационные формы управления инновационными процессами Вы знаете?
25. В чем суть технологий принятия кадровых решений?
26. Назовите методы разработки и принятия управленческих решений.
27. А чем суть имитационных технологий и приемов в управлении персоналом?
28. Какие скрытые ловушки процесса принятия решений Вы знаете?
29. Дайте характеристику кривой принятия изменений в организации, формулу изменений Дэвида Глейчера.
30. Опишите функционально-стоимостной подход к совершенствованию системы управления персоналом. Назовите этапы выполнения ФСА.
31. Назовите инновационные технологии в принятии кадровых решений.
32. Охарактеризуйте инновационные технологии отбора и подбора персонала: рекрутинг, хедхантинг, прелиминаринг, нетворкинг.
33. В чем суть нетворкинга и коворкинга?
34. Опишите технологии лизинга, аутсорсинга и аутстаффинга персонала, схем их функционирования в РФ.
35. В чем суть социального проекта и программы?
36. Чем проект отличается от процесса / программы.
37. Опишите составляющие механизма управления проектами и программами.
38. В чем суть контроллинга?
39. Назовите тенденции управления персоналом в проектной работе. Охарактеризуйте каждую.
40. Какие ошибки или проблемы в реализации HR проектов чаще всего встречаются в практике?
41. Перечислите направления реализации проектов и программ.
42. Охарактеризуйте риски (разрывы) в управлении проектами и программами.
43. Дайте характеристику рискам, связанным с персоналом проектной команды.
44. Перечислите методы борьбы с ними.
45. Что представляет собой команда проекта?
46. Чем команда проекта отличается персонала организации?
47. Назовите предпочтительные варианты организации работы в группах и командах.
48. Какие признаки характеризуют команду проекта / программы?
49. Перечислите характеристики команды.
50. Дайте характеристику основным составляющим создания команды единомышленников.
51. Назовите и охарактеризуйте стадии и способы формирования команды.
52. Что представляют собой виртуальные команды? Назовите их преимущества и недостатки.
53. Назовите пять «пороков команды» по модели Патрика Ленсиони.
54. Назовите основные факторы, которые существенны с точки зрения управления доверием.
55. Как можно сформировать быстрое доверие в управлении командой проекта?
56. Кто такие заинтересованные стороны проекта / программы (стейкхолдеры)?

57. Какие методы анализа стейкхолдеров Вы знаете?

58. Инновации в системе мотивации участников и команды проекта: принципы и технологии.

59. Система управления коммуникациями в проектах и программах: процессы и технологии.

60. Система управления конфликтами: виды, причины, стратегии.

61. Назовите инновационные методы управления конфликтом.

62. Охарактеризуйте понятия «Человеческие ресурсы», «Человеческий капитал», «Трудовые ресурсы», «Кадровый потенциал», «Социальный капитал», «Организационный капитал».

63. Назовите и дайте характеристику существующим трем состояниям человеческого капитала согласно методике ОЭСР.

64. Перечислите подходы и модели измерений человеческих ресурсов. Охарактеризуйте каждую модель.

65. Какие подходы к оценке человеческого капитала Вы знаете?

66. Опишите суть понятия «Гудвилл».

67. На чем основан метод гудвилла оценки стоимости работника?

68. Опишите алгоритм оценки стоимости работника методом гудвилла + инвестиции в человеческий капитал.

69. Дайте характеристику ассессмент-центру (центру оценки).

70. Перечислите существующие стандарты ассесмент центра.

71. Опишите процедуру оценки методом ассесмент центра.

72. Охарактеризуйте сущность понятий «креативность» и «талант».

73. Какие виды креативности Вы знаете?

74. Перечислите функции менеджмента творчества .

75. Назовите стратегия привлечения и удержания талантов.

76. Перечислите основные принципы работы с креативными сотрудниками.

77. Назовите методы оценки креативности.

78. Перечислите HR-метрики в HR-сфере.

79. Охарактеризуйте метрики для оценки процессов рекрутинга / статистики по сотрудникам компании / показатели удовлетворенности сотрудниками.

80. Дайте характеристику комплексной автоматизированной системы управления персоналом с расширенными функциональными возможностями.

81. Назовите виды HRM-систем по уровням.

82. Классифицируйте HRM-системы в зависимости от функций.

83. Назовите задачи, которые решает HRM-системы.

84. На какие вопросы нужно ответить при выборе HRM-системы?

85. Дайте характеристику стандартным требованиям к автоматизированным системам.

86. Опишите суть экспертных HRM систем. Назовите группы систем в зависимости от решаемых задач.

87. Охарактеризуйте прецедентную экспертную систему, ее преимущества и недостатки.

88. Опишите возможности прецедентных экспертных систем.

89. Назовите этапы проекта внедрения HRM-системы.

5.2. Темы письменных работ

- Совершенствование технологии разработки кадровых решений.
- Инновационные модели принятия решений при формировании резерва кадров.
- Инновации в организации мониторинга выполнения кадровых решений.
- Психологические основы принятия решений в управлении персоналом.
- Функционально-стоимостной анализ в процессе принятия кадровых решений.
- Прогнозирование управленческих решений при работе с персоналом.
- Информационное обеспечение процесса принятия кадровых решений.
- Разработка управленческих решений в условиях неопределенностей и риска.
- Оценка экономической эффективности кадровых решений и пути ее повышения.
- Применение имитационных методов в практике анализа и выработки кадрового решения.
- Особенности методов анализа и выработки кадровых решений на малых предприятиях.
- Современные информационные технологии и модели принятия кадровых решений.
- Лизинг / аутстаффинг / аутсорсинг персонала как управленческая технология.
- Прецедентные экспертные системы в управлении персоналом.
- Бенчмаркинг как инструмент инновационной деятельности при разработке, принятии и реализации управленческих кадровых решений.
- Обучение и развитие персонала: инновационный аспект.
- Современные технологии в управлении и оценке кадровых рисков.
- Особенности политики планирования потребности и найма в инновационных организациях.
- Инновационные технологии управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением.

20. Инновационные технологии стимулирования трудовой деятельности персонала и их развитие.

21. Разработка организационной структуры службы управления персоналом в инновационной организации.

22. Ассессмент-центр как инструмент комплексной оценки персонала.

23. Коучинг / менторство / наставничество в современных условиях деятельности предприятия.

24. Проектирование взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров: инновационный аспект.

25. Прекаризация и флексибилизация как актуальное направление занятости населения в Донецкой Народной Республике.

26. Event-маркетинг как современное мероприятие по достижению кадровых целей.

27. Формирование организационной культуры и организационного поведения в современных компаниях.

28. Формирование программ лояльности персонала в инновационной организации.

29. Управление талантами как инновация в управлении персоналом.

30. КПИ – современный инструмент стимулирования персонала.

31. Построение и развитие команды как инновационная технология управления персоналом.

32. Разработка и продвижение HR-бренда компании.

33. Информационные технологии управления персоналом.

34. Управление компетенциями персонала в условиях инновационного развития кадрового потенциала организаций.

35. Инновационные проекты в сфере HR.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

1. Устный опрос по изучаемой теме
2. Решение ситуационных и практических заданий
3. Реферат / эссе или доклад
4. Тестовые задания
5. Научная составляющая

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТИЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Аудиторные занятия по дисциплине проводятся в форме лекций и семинарских занятий.

На лекционных занятиях, согласно учебному плану дисциплины, обучающимся предлагается рассмотреть основные темы курса. Студенту предлагается участвовать в диалоге с преподавателем, в ходе которого могут обсуждаться моменты, актуальные для его будущей практической деятельности; он может высказать свое

мнение после сопоставления разных фактов и разнообразных точек зрения на них.

К числу важнейших умений, являющихся неотъемлемой частью успешного учебного процесса, относится умение работать с различными литературными источниками, содержание которых так или иначе связано с изучаемой дисциплиной.

Подготовку к любой теме курса рекомендуется начинать с изучения презентационных материалов или учебной литературы, в которых дается систематизированное изложение материала, разъясняется смысл разных терминов в общественно-трудовых правоотношениях и сообщается об изменениях в подходах к изучению тех или иных проблем данного курса.

Методические указания по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа по дисциплине организована в следующих видах:

поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации, подготовка заключения по обзору;

решение практических заданий и задач;

анализ статистических и фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа;

анализ проблемных ситуаций;

подготовка докладов выступлений на семинарских занятиях, на конференции;

работа с вопросами для самопроверки и тестами.

Результаты самостоятельной работы является подготовка эссе и докладов, сообщений по конкретной тематике учебной дисциплины, которые контролируются преподавателем и учитываются при текущей аттестации студента.

Самостоятельная работа студентов, изучающих дисциплину включает в себя не только повторение пройденного материала по конспектам лекций, но и ознакомление с рекомендованной по каждой учебной теме учебной и научной литературой, подготовку эссе и компьютерных презентаций.

Эссе — это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

1) мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов (Т).

2) мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы - это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, выбранного плана, логики развития мысли):

вступление

тезис, аргументы

тезис, аргументы

заключение.

Объем эссе – до 5 стр., формат А4 (210*297мм), нумерация страниц внизу, поля: слева - 30 мм; справа - 10 мм; сверху - 20 мм; снизу - 20 мм.

В заключении излагаются выводы, сделанные студентом в соответствии с целями и задачами, заявленными в исследовании, а также в случае целесообразности, рекомендации, которые вытекают из предмета исследования и могут быть использованы в практике государственного и муниципального управления.

Список использованных источников включает в себя реально использованные в ходе подготовки эссе источники и должен быть оформлен согласно правилам библиографического описания.