

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 29.11.2024 02:41:53
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ"

Факультет Государственной службы и управления
Кафедра Инновационного менеджмента и управления проектами



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.07"Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений"

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

| | |
|---|-----------------------|
| Квалификация | <i>МАГИСТР</i> |
| Форма обучения | <i>очная</i> |
| Общая трудоемкость | <i>4 ЗЕТ</i> |
| Год начала подготовки по учебному плану | <i>2022</i> |

Составитель(и):
д-р гос. упр., профессор


_____ Е.В. Пономаренко

Рецензент(ы):
канд. гос. упр., Заведующий кафедрой


_____ А.М. Стадник

Рабочая программа учебной дисциплины "Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" разработана в соответствии с:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана: Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом ГОУ ВПО "ДОНАУИГС" от 28.04.2022 протокол № 10/2.

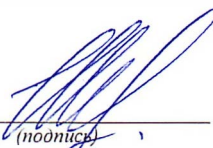
Срок действия программы: 2022-2024

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Инновационного менеджмента и управления проектами

Протокол от 04.04.2022 № 10

Заведующий кафедрой:

канд.гос.упр., доцент Морозов Е.Л.

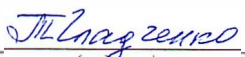

_____ (подпись)

Одобрено Предметно-методической комиссией кафедры Инновационного менеджмента и управления проектами

Протокол от 04.04.2022 г. № 9

Председатель ПМК:

канд.гос.упр. доцент Гладченко Т.Н.


_____ (подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Председатель ПМК _____ (подпись)

Протокол от " ____ " _____ 2023 г. №__

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Инновационного менеджмента и управления проектами

Протокол от " ____ " _____ 2023 г. №__

Зав. кафедрой Морозов Е.Л. _____ (подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Председатель ПМК _____ (подпись)

Протокол от " ____ " _____ 2024 г. №__

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Инновационного менеджмента и управления проектами

Протокол от " ____ " _____ 2024 г. №__

Зав. кафедрой Морозов Е.Л. _____ (подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Председатель ПМК _____ (подпись)

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. №__

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Инновационного менеджмента и управления проектами

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. №__

Зав. кафедрой Морозов Е.Л. _____ (подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Председатель ПМК _____ (подпись)

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Инновационного менеджмента и управления проектами

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой Морозов Е.Л. _____ (подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

| | |
|---|--|
| 1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Цель курса – формирование комплекса знаний, умений и навыков в области разработки, обоснования и принятия кадровых решений; освоение инновационных технологий в разработке и реализации решений в области управления персоналом. | |
| 1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода; - осуществлять выработку стратегии действий; - развивать кадровый потенциал организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации, проводить аудит и контроллинг персонала; - управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, применять проектные технологии, разрабатывать проектные мероприятия по эффективной работе персонала. | |
| 1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | |
| Цикл (раздел) ОПОП ВО: | Б1.В |
| <i>1.3.1. Дисциплина "Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i> | |
| Современные проблемы управления персоналом | |
| Теория и практика кадровой политики государства и организации | |
| <i>1.3.2. Дисциплина "Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" выступает опорой для следующих элементов:</i> | |
| Стратегическое управление персоналом | |
| 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ: | |
| <i>УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий</i> | |
| Знать: | |
| Уровень 1 | основы системного подхода на достаточном уровне |
| Уровень 2 | основы системного подхода на хорошем уровне |
| Уровень 3 | основы системного подхода на высоком уровне |
| Уметь: | |
| Уровень 1 | осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода на достаточном уровне |
| Уровень 2 | осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода на хорошем уровне |
| Уровень 3 | осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода на высоком уровне |
| Владеть: | |
| Уровень 1 | навыками выработки стратегии действий на достаточном уровне |
| Уровень 2 | навыками выработки стратегии действий на хорошем уровне |
| Уровень 3 | навыками выработки стратегии действий на высоком уровне |
| 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ: | |
| <i>УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</i> | |
| Знать: | |
| Уровень 1 | основы проектного менеджмента на достаточном уровне |
| Уровень 2 | основы проектного менеджмента на хорошем уровне |
| Уровень 3 | основы проектного менеджмента на высоком уровне |
| Уметь: | |
| Уровень 1 | управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла на достаточном уровне |
| Уровень 2 | управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла на хорошем уровне |

| | |
|--|---|
| Уровень 3 | управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла на высоком уровне |
| Владеть: | |
| Уровень 1 | навыками применения проектных технологий на достаточном уровне |
| Уровень 2 | навыками применения проектных технологий на хорошем уровне |
| Уровень 3 | навыками применения проектных технологий на высоком уровне |
| 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ: | |
| <i>ПК-3: Способен реализовывать технологии, формы и методы оценки персонала и результатов его труда, технологии оперативного управления и развития персонала, развивать кадровый потенциал организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации, проводить аудит и контроллинг персонала, разрабатывать проектные мероприятия по эффективной работе персонала</i> | |
| Знать: | |
| Уровень 1 | технологии, формы и методы оценки персонала и результатов его труда, технологии оперативного управления и развития персонала на достаточном уровне |
| Уровень 2 | технологии, формы и методы оценки персонала и результатов его труда, технологии оперативного управления и развития персонала на хорошем уровне |
| Уровень 3 | технологии, формы и методы оценки персонала и результатов его труда, технологии оперативного управления и развития персонала на высоком уровне |
| Уметь: | |
| Уровень 1 | развивать кадровый потенциал организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации, проводить аудит и контроллинг персонала на достаточном уровне |
| Уровень 2 | развивать кадровый потенциал организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации, проводить аудит и контроллинг персонала на хорошем уровне |
| Уровень 3 | развивать кадровый потенциал организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации, проводить аудит и контроллинг персонала на высоком уровне |
| Владеть: | |
| Уровень 1 | навыками разработки проектных мероприятий по эффективной работе персонала на достаточном уровне |
| Уровень 2 | навыками разработки проектных мероприятий по эффективной работе персонала на хорошем уровне |
| Уровень 3 | навыками разработки проектных мероприятий по эффективной работе персонала на высоком уровне |

В результате освоения дисциплины "Инновационные технологии разработки, обоснования и

| | |
|------------|--|
| 3.1 | Знать: |
| | - основы системного подхода; |
| | - основы проектного менеджмента; |
| | - развивать кадровый потенциал организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации, проводить аудит и контроллинг персонала; |
| 3.2 | Уметь: |
| | - осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода; |
| | - управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла; |
| | - развивать кадровый потенциал организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации, проводить аудит и контроллинг персонала; |
| 3.3 | Владеть: |
| | - навыками выработки стратегии действий; |
| | - навыками применения проектных технологий; |
| | - навыками разработки проектных мероприятий по эффективной работе персонала. |

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 "Порядок организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в ГОУ ВПО "ДОНАУИГС". По дисциплине "Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" видом промежуточной аттестации является Экзамен

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоёмкость дисциплины "Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" составляет 4 зачётные единицы, 144 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 | Инте ракт. | Примечание |
|--|----------------|-------|-------------|---|------------|------------|
| Раздел 1. Теоретико-методологические основы принятия кадровых решений | | | | | | |
| 1.1. Тема Предпосылки внедрения инновационных технологий в организации /Лек/ | 2 | 4 | УК-1 | Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| 1.1. Тема Предпосылки внедрения инновационных технологий в организации /Сем зан/ | 2 | 4 | УК-1 | Л1.1Л2.1Л3 .1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| Тема 1.1. Предпосылки внедрения инновационных технологий в организации /Ср/ | 2 | 8 | УК-1 | Л1.1Л2.1Л3 .2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| Тема 1.2. Инновации в кадровой политике /Лек/ | 2 | 4 | УК-1 | Л1.1Л2.1Л3 .3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| Тема 1.2. Инновации в кадровой политике /Сем зан/ | 2 | 4 | УК-1 | Л1.1Л2.1Л3 .1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| Тема 1.2. Инновации в кадровой политике /Ср/ | 2 | 8 | УК-1 | Л1.1Л2.1Л3 .2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| Тема 1.3. Технологии разработки управленческих кадровых решений /Лек/ | 2 | 6 | УК-1 | Л1.1Л2.1Л3 .3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |

| | | | | | | |
|---|---|---|-----------|--|---|--|
| Тема 1.3. Технологии разработки управленческих кадровых решений /Сем зан/ | 2 | 6 | УК-1 | Л1.1Л2.1Л3 .1 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| Тема 1.3. Технологии разработки управленческих кадровых решений /Ср/ | 2 | 7 | УК-1 | Л1.1Л2.1Л3 .2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| Раздел 2. Проектные и LEAN технологии | | | | | | |
| Тема 2.1. Проектные технологии /Лек/ | 2 | 4 | УК-2 ПК-3 | Л1.1Л2.1Л3 .3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| Тема 2.1. Проектные технологии /Сем зан/ | 2 | 4 | УК-2 ПК-3 | Л1.1Л2.1Л3 .1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| Тема 2.1. Проектные технологии /Ср/ | 2 | 7 | УК-2 ПК-3 | Л1.1Л2.1Л3 .2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| Тема 2.2. Технологии бережливого производства /Лек/ | 2 | 6 | УК-2 | Л1.1Л3.3 Э5 | 0 | |
| Тема 2.2. Технологии бережливого производства /Сем зан/ | 2 | 6 | УК-2 | Л1.1Л2.1Л3 .1 Э5 | 0 | |
| 2.2. Тема Технологии бережливого производства /Ср/ | 2 | 7 | УК-2 | Л1.1Л3.2 Э5 | 0 | |
| Раздел 3. Инновационные технологии обоснования и исполнения кадровых решений | | | | | | |
| Тема 3.1. Эффективность кадровых решений /Лек/ | 2 | 6 | ПК-3 | Л1.1Л2.1Л3 .3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| Тема 3.1. Эффективность кадровых решений /Сем зан/ | 2 | 6 | ПК-3 | Л1.1Л2.1Л3 .1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |

| | | | | | | |
|--|---|---|-------------------|--|---|--|
| Тема 3.1. Эффективность кадровых решений /Ср/ | 2 | 7 | ПК-3 | Л1.1Л2.1Л3 .2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| Тема 3.2. Автоматизация процесса разработки и принятия управленческих кадровых решений /Лек/ | 2 | 2 | УК-1 | Л1.1Л2.1Л3 .3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| Тема 3.2. Автоматизация процесса разработки и принятия управленческих кадровых решений /Сем зан/ | 2 | 2 | УК-1 | Л1.1Л2.1Л3 .1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| Тема 3.2. Тема Автоматизация процесса разработки и принятия управленческих кадровых решений /Ср/ | 2 | 7 | УК-1 | Л1.1Л2.1Л3 .2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 | 0 | |
| Консультации /Конс/ | 2 | 2 | УК-1 УК-2 ПК-3 | Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 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 видеofilьмов. 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 | Андруник, 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 : | Москва : Ай Пи Ар |

| | Авторы, | Заглавие | Издательство, год |
|---|--|---|---|
| | | учебное пособие (323 с.) | 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: Учебное пособие. – М.: МГУПС (МИИТ), 2015.– 62 с. http://library.miit.ru/methodics/200217/17-266.pdf | | 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/ | | https://www.ulsu.ru/media/documents/ |
| Э5 | Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Андруник 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 ГОУ ВПО 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), 1С 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 ГОУ ВПО "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 Дэвида Ульриха.
24. Какие организационные формы управления инновационными процессами Вы знаете?
25. В чем суть технологии 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 ассесмент-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 сотрудников.
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

1. Совершенствование технологии разработки кадровых решений.
2. Инновационные модели принятия решений при формировании резерва кадров.
3. Инновации в организации мониторинга выполнения кадровых решений.
4. Психологические основы принятия решений в управлении персоналом.
5. Функционально-стоимостной анализ в процессе принятия кадровых решений.
6. Прогнозирование управленческих решений при работе с персоналом.
7. Информационное обеспечение процесса принятия кадровых решений.
8. Разработка управленческих решений в условиях неопределенностей и риска.
9. Оценка экономической эффективности кадровых решений и пути ее повышения.
10. Применение имитационных методов в практике анализа и выработки кадрового решения.
11. Особенности методов анализа и выработки кадровых решений на малых предприятиях.
12. Современные информационные технологии и модели принятия кадровых решений.
13. Лизинг / аутстаффинг / аутсорсинг персонала как управленческая технология.
14. Прецедентные экспертные системы в управлении персоналом.
15. Бенчмаркинг как инструмент инновационной деятельности при разработке, принятии и реализации управленческих кадровых решений.
16. Обучение и развитие персонала: инновационный аспект.
17. Современные технологии в управлении и оценке кадровых рисков.
18. Особенности политики планирования потребности и найма в инновационных организациях.
19. 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. Ассесмент-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. KPI – 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 организации.
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 "Порядок разработки и содержания фондов оценочных средств основной образовательной программы высшего профессионального образования в ГОУ ВПО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" в полном объеме представлен в учебно-методическом комплексе дисциплины.

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 ПОТРЕБНОСТЯМ 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 ГОУ ВПО "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, избранного 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.