

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления
Кафедра «Экономика труда и управление персоналом»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Образовательная программа
38.04.03 – Управление персоналом

Профиль подготовки
Управление персоналом организации

Уровень высшего образования
магистратура

Форма обучения
очно-заочная

Статус дисциплины: базовая

Махачкала, 2020 год

Рабочая программа дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» составлена в 2020 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) от «8» апреля 2015 г. № 367

Разработчик: кафедра экономики труда и управления персоналом
Алиева П.Р. к.э.н., доц.

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом от «11»
03 2020 г., протокол № 6

Зав. кафедрой Магомедов М.М. Магомедов М.М.

на заседании Методической комиссии факультета управления от «19»
03 2020 г., протокол № 4

Председатель Гашимова Л.Г. Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим
управлением «дб» 03 2020 г. М

Содержание

Аннотация рабочей программы дисциплины	4
1. Цели освоения дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры	4
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины	6
4.1. Объем дисциплины	6
4.2. Структура дисциплины	6
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)	6
4.4. Темы практических занятий	8
5. Образовательные технологии	8
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	9
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины	11
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	11
7.2. Типовые контрольные задания	12
7.3. . Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	13
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	14
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	15
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	15
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	16
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.	16

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» входит в базовую часть образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, и разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО, компетентностным подходом, реализуемым в системе высшего образования.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением сущности управленческих решений в области инноватики как на микро-, так и на макроуровне; развитием умения и навыки применения инновационных технологий в сфере управления персоналом; обоснованием приоритетных направлений инновационной деятельности различных типов организаций; выявлением методов активизации инновационных процессов в сфере управления персоналом.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных – ОК-1, общепрофессиональных – ОПК-7.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, глоссария и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 2 зачетные единицы, в том числе в академических часах по видам учебных занятий

Семес тр	Учебные занятия							Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференциро ванный зачет, экзамен
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем						СРС, в том числе экза мен	
	Все го	из них						
Лекц ии		Лаборатор ные занятия	Практич еские занятия	КСР	консульт ации			
3	72	6		10			56	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» является формирование у будущего специалиста комплекс знаний, умений и навыков в области разработки, обоснования и принятия кадровых решений, овладеть инновационными технологиями и формами практической реализации кадровых решений

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» входит в базовую часть образовательной программы магистратуры 38.04.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» базируется на знаниях основ следующих дисциплин: «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом», «Теория организации и организационного проектирования», «Современные проблемы управления персоналом», «Технологии рекрутмента и адаптации персонала», «Кадровое планирование», «Управление групповой динамикой», «Оценка работы службы управления персоналом». Изучение данной дисциплины должно предшествовать

изучению управления деловой карьерой, технологий формирования внутреннего имиджа и других дисциплин профессионального цикла.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знает: концептуальные основы и теории принятия управленческих решений, этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений в системе управления персоналом Умеет: выявлять проблемы управленческого характера при анализе ситуаций в области управления персоналом организации; профессионально аргументировать выбор их решений Владет: навыками использования методов разработки, обоснования и принятия кадровых решений
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знает: особенности инновационных направлений разработки, обоснования и принятия кадровых решений Умеет: применять на практике методику исследования инновационного потенциала Владет: навыками прогнозирования и оценки качества и эффективности ожидаемых результатов возможных вариантов решений

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практически е занятия	Самостоятель ная работа	Контроль	
	Модуль 1. ВЕДЕНИЕ В ТЕОРИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ							
1	Тема 1. Кадровые решения как разновидность управленческих	3		2	2	8		Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
2	Тема 2. Проблемы принятия решений в современных условиях	3		2	2	8		Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
3	Тема 3. Этапы процесса подготовки УКР	3			2	10		Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 1	36		4	6	26		
	Модуль 2. МОДЕЛИ И МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ УКР							
4	Тема 4. Методы подготовки кадровых управленческих решений	3			2	16		Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
5	Тема 7. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений	3		2	2	14		Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 2	36		2	4	30		
	ИТОГО:	72		6	10	56		зачет

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Модуль 1

Тема 1. Кадровые решения как разновидность управленческих

Роль управленческого кадрового решения (УКР) в деятельности менеджера. Классификация управленческих кадровых решений. Объекты и субъекты УКР в системе управления персоналом. Диалектика развития теории решений. Управленческое решение

как процесс и явление. Экономическая, организационная, социальная, правовая и технологическая сущность управленческих решений. Структура цикла управленческих решений.

Тема 2. Проблемы принятия решений в современных условиях

Нормативная и дескриптивная теории принятия решений. Теории максимизации полезности, ограниченной рациональности. Функции нормативной дескриптивной теории.

Концептуальная модель разработки управленческих решений. Взаимосвязь концепций и принципов разработки управленческих решений. Принципы «цели», «слабого звена», «измерений», «множественности альтернатив». Определение основных понятий системного и ситуационного подходов. Целевая ориентация управленческих решений. Достижение целей организации как основания для разработки управленческих решений. Взаимосвязь целей и решений. Классификация целей. Построение дерева целей. Согласованность целей. Альтернативы достижения целей и выбор решения.

Тема 3. Этапы процесса подготовки УКР

Стадия анализа ситуации и определения проблем. Выявление причин проблем. Разработка и оценка вариантов решения проблем. Технологии реализации решений. Разработка плана организации выполнения кадрового решения. Контроль за выполнением и оценка процесса реализации УКР. Стили принятия решений: авторитарный, демократический, партисипативный. Ситуационный подход к выбору стиля принятия решений руководителем. Модель Врума-Йеттона. Моральная и этическая ответственность руководителя за принятие решения. Матрица Блейка-Моутона.

Модуль 2

Тема 4. Методы подготовки кадровых управленческих решений

Основное назначение моделей и методов при подготовке управленческих кадровых решений. Схема алгоритма формирования нового управленческого кадрового решения. Активизирующие и креативные методы: психологической активизации, конференции идей, мозговой атаки, вопросов и ответов, теоретико-игровой метод, синектики, «6-5-3», прямой и символической аналогии, организованных стратегий, национального решения, эмпатии, фантастических предположений, Осборна, теоретико-игровой.

Метод простой ранжировки, метод задания весовых коэффициентов, метод последовательных сравнений, метод парных сравнений. Характерные наборы приемов эвристических методов: «Критика очевидных решений»; «Замена терминов определениями»; «Формулирование обратной задачи». Характеристика метода сценариев для подготовки УКР.

Тема 5. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Перечень методов совместного решения диаметрально противоположных проблем. Метод разработки более крупных целей по сравнению с имеющимися. Метод формирования ситуаций, при которых выгоды одной стороны по результатам переговоров не потребуют убытков с другой стороны.

Метод выделения из диаметрально противоположных проблем общих. Метод снижения уровня противоречий сторон с антагонизма или столкновения до поляризации или различия. Рекламные технологии при формировании управленческих решений. Маркетинговый подход к процессу подготовки управленческих решений.

4.4. Темы практических занятий

Модуль 1

Тема 1. Кадровые решения как разновидность управленческих

1. Понятие управленческого кадрового решения.
2. Классификация УКР.
3. Объекты и субъекты УКР.
4. Структура цикла УКР.

Тема 2. Проблемы принятия решений в современных условиях

1. Нормативная и дескриптивная теории принятия решений.
2. Теории максимизации полезности, ограниченной рациональности.
3. Концептуальная модель разработки управленческих решений.
4. Целевая ориентация управленческих решений.
5. Построение дерева целей.

Тема 3. Этапы процесса подготовки УКР

1. Процесс подготовки УКР
2. Стили принятия решений: авторитарный, демократический, партисипативный.
3. Ситуационный подход к выбору стиля принятия решений руководителем.
4. Модель Врума-Йеттона.
5. Моральная и этическая ответственность руководителя за принятие решения.
6. Матрица Блейка-Моутона.

Модуль 2

Тема 4. Активизирующие и креативные методы подготовки кадровых управленческих решений

1. Назначение моделей и методов при подготовке УКР.
2. Схема алгоритма формирования нового управленческого решения.
3. Метод психологической активизации. Метод мозговой атаки.
4. Метод конференции идей. Метод вопросов и ответов.
5. Теоретико-игровой метод. Метод синектики.
6. Метод «6-5-3». Метод эмпатии.
9. Метод прямой и символической аналогии. Метод организованных стратегий.

Тема 5. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений

1. Методы совместного решения диаметрально противоположных проблем.
2. Метод разработки более крупных целей по сравнению с имеющимися.
3. Метод формирования ситуаций, при которых выгоды одной стороны по результатам переговоров не потребуют убытков с другой стороны.

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;

- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс-метода (проблемно-ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Тема 1. Кадровые решения как разновидность управленческих	Работа с учебной литературой (см. разделы 8,9). Подготовка реферата.	Устный опрос, написание рефератов, глоссарий, тестирование
Тема 2. Проблемы принятия решений в современных условиях	Работа с учебной литературой (см. разделы 8,9). Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
Тема 3. Этапы процесса подготовки УКР	Работа с учебной литературой (см. разделы 8,9). Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа
Тема 4. Методы подготовки кадровых управленческих решений	Работа с учебной литературой (см. разделы 8,9). Подготовка реферата. Решение тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 5. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений	Работа с учебной литературой (см. разделы 8,9). Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка конспекта. Проверка заданий.

Целью подготовки реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно является первым этапом самостоятельной работы. По каждому модулю предусмотрены написание и защита одного реферата. Всего по дисциплине студент может представить шесть рефератов. Тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы. Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы. В вводной части реферата следует указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов. В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще вопросы, вносятся и обосновываются предложения по повышению качества потребительских товаров, расширению ассортимента, совершенствованию контроля за качеством и т.д. В заключении реферата на основании изучения литературных источников должны быть сформулированы краткие выводы и предложения. Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа». Перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией. Примерный объем реферата 15-20 страниц.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

Тематика рефератов:

1. Управление персоналом в условиях нововведений.
2. Типы психологических барьеров при нововведении и их характеристика.
3. Этапы процесса нововведений.
4. Организационные формы инновационной деятельности: сравнительная характеристика и взаимосвязь функциональной и инновационной деятельности в организации.
5. Управление новаторской деятельностью персонала в организации: персонал организации как источник инноваций.
6. Организационно-экономические условия проявления творческого потенциала персонала. Инновационная активность различных типов трудовых коллективов.
7. Интеллектуальная собственность.
8. Управление персоналом проектных групп – эффективный механизм реализации инноваций.
9. Стимулирование инновационной деятельности персонала.
10. Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности: исходные предпосылки и трактовка основных понятий кадровой инноватики.
11. Понятие, сущность, содержание и особенности инноваций в управлении персоналом;
12. Инновации в управлении персоналом как разновидность управленческих инноваций.
13. Сравнительная характеристика направленности функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации.
14. Управленческие технологии внедрения кадровых инноваций: роль субъектов управления персоналом в инновационной деятельности организации.
15. Инновации в кадровой работе: характеристика, виды, принципы.
16. Этапы процесса управления кадровыми инновациями.
17. Особенности внедрения кадровых инноваций.
18. Реакция различных категорий работников на нововведения и возможные психологические барьеры.

19. Инновационная восприимчивость персонала организации: понятие, механизм формирования.
20. Факторы, способствующие или препятствующие инновационной деятельности организации и персонала.
21. Эффективные методы и подходы к работе с персоналом в организациях инновационного типа.
22. Особенности управления персоналом в организации, использующей информационные технологии.
23. Понятие, цели персонал - технологий. Технологии оценки персонала управления.
24. Проектно-ориентированные компании и подразделения.
25. Организационные структуры инновационных предприятий.
26. Инновационное управление трудом. Основные понятия, особенности, классификация.
27. Характеристика и особенности организационно-структурных инноваций.
28. Характеристика и особенности инноваций в сфере обучения.
29. Необходимость разработки и внедрения нововведений в практику кадровой работы.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Компетенция	Наименование компетенции ФГОС ВО	Знания, умения, навыки	Процедура освоения
ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знает: концептуальные основы и теории принятия управленческих решений, этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений в системе управления персоналом Умеет: выявлять проблемы управленческого характера при анализе ситуаций в области управления персоналом организации; профессионально аргументировать выбор их решений Владеет: навыками использования методов разработки, обоснования и принятия кадровых решений	Устный опрос, глоссарий, написание рефератов, тестирование
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной)	Знает: особенности инновационных направлений разработки, обоснования и принятия кадровых решений Умеет: применять на практике методику исследования инновационного потенциала	Устный опрос, глоссарий, написание рефератов, тестирование

	реализацией их в своей профессиональной деятельности	Владеет: навыками прогнозирования и оценки качества и эффективности ожидаемых результатов возможных вариантов решений	
--	--	--	--

7.2. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Контрольные вопросы к зачету для промежуточного контроля

1. Понятие управленческого кадрового решения. Классификация УКР.
2. Объекты и субъекты УКР. Структура цикла УКР.
3. Нормативная и дескриптивная теории принятия решений.
4. Теории максимизации полезности, ограниченной рациональности.
5. Концептуальная модель разработки управленческих решений.
6. Целевая ориентация управленческих решений.
7. Построение дерева целей.
8. Процесс подготовки УКР:
9. Стили принятия решений: авторитарный, демократический, партисипативный.
10. Ситуационный подход к выбору стиля принятия решений руководителем.
11. Модель Врума-Йеттона.
12. Моральная и этическая ответственность руководителя за принятие решения.
13. Матрица Блейка-Моутона.
14. Назначение моделей и методов при подготовке УКР.
15. Схема алгоритма формирования нового управленческого решения.
16. Метод психологической активизации
17. Метод конференции идей.
18. Метод мозговой атаки.
19. Метод вопросов и ответов
20. Теоретико-игровой метод.
21. Метод синектики.
22. Метод «6-5-3».
23. Метод прямой и символической аналогии.
24. Метод организованных стратегий.
25. Метод национального решения.
26. Метод эмпатии.
27. Метод фантастических предположений.
28. Метод простой ранжировки.
29. Метод задания весовых коэффициентов.
30. Метод последовательных сравнений.
31. Метод парных сравнений.
32. Характерные наборы приемов эвристических методов.
33. Метод сценариев для подготовки УКР.
34. Методы совместного решения диаметрально противоположных проблем.
35. Метод разработки более крупных целей по сравнению с имеющимися.
36. Метод формирования ситуаций, при которых выгоды одной стороны по результатам переговоров не потребуют убытков с другой стороны.
37. Метод выделения из диаметрально противоположных проблем общих.

38. Метод снижения уровня противоречий сторон с антагонизма или столкновения до поляризации или различия.
39. Рекламные технологии при формировании управленческих решений.
40. Маркетинговый подход к процессу подготовки управленческих решений.
41. Условия и факторы качества УКР.
42. Эффективность управленческих решений и ее составляющие.
43. Сравнительный экономический анализ и методические рекомендации по оценке эффективности управленческих решений.
44. Косвенный метод сопоставления различных вариантов;
45. Метод оценки по конечным результатам;
46. Метод оценки по непосредственным результатам деятельности.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

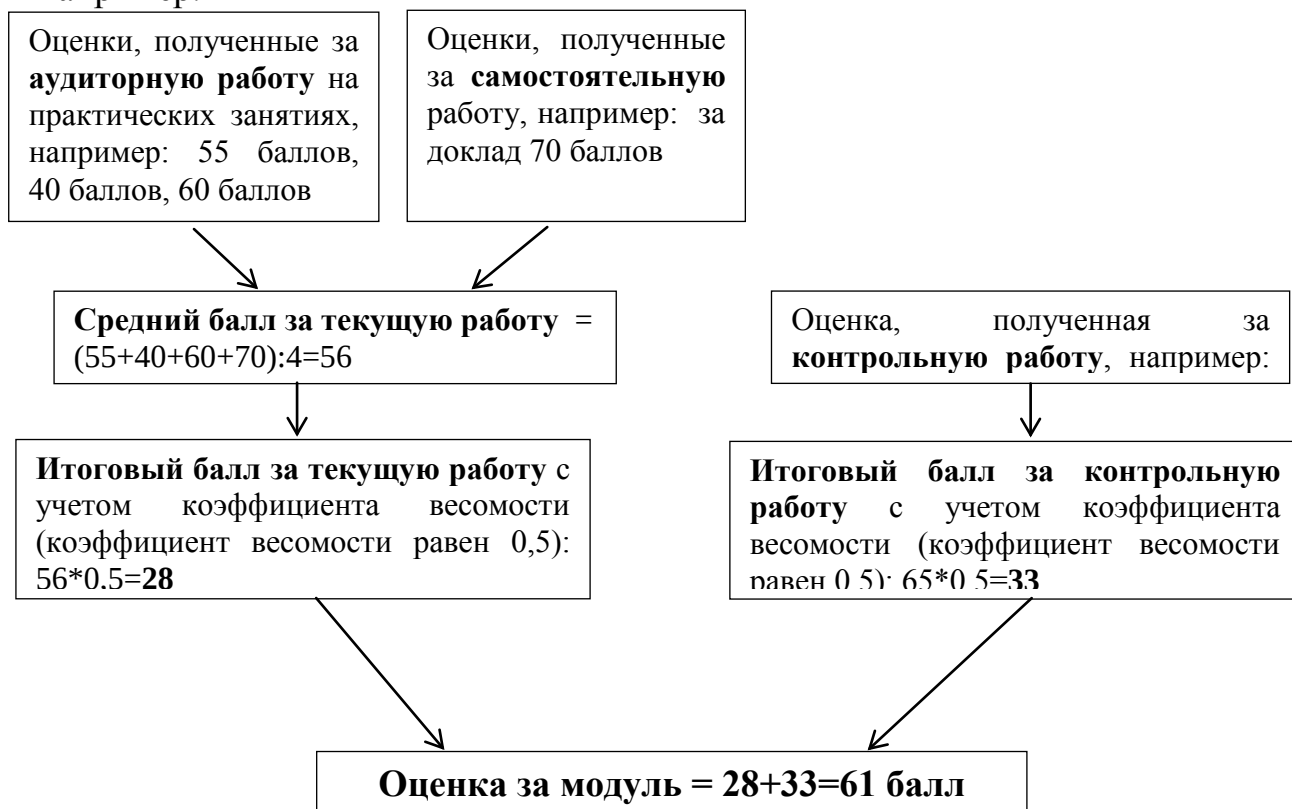
«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями,

выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла по дисциплине в «зачтено»
или «не зачтено»

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по дисциплине
0-50	Не зачтено
51-100	Зачтено

Например:



8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

а) основная литература

1. Балдин, Константин Васильевич. Управленческие решения: учебник для студентов вузов / К. В. Балдин, С. Н. Воробьев, В. Б. Уткин. - 7-е изд. - М.: Дашков и К*, 2012. - 496 с.

2. Фатхутдинов Р. А. Управленческие решения: учебник для студентов вузов / Р. А. Фатхутдинов. - 6-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 344 с. - (Высшее образование).

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html> (дата обращения: 4.06.2018)

4. Юкаева В.С. Принятие управленческих решений [Электронный ресурс]: учебник / В.С. Юкаева, Е.В. Зубарева, В.В. Чувилова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2012. — 324 с. — 978-5-394-01084-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14084.html> (дата обращения: 4.06.2018)

б) дополнительная литература

1. Модели принятия решений: учебное пособие для студентов вузов / А.В. Мендель. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010.
2. Казакова Е.И. Разработка и принятие управленческих решений: Учебно-методическое пособие. – СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ - Санкт-Петербург, 2011.
3. Рожкова Е.В. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. Ульяновск, УлГУ, 2014. 280 с.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. eLibrary.ru [Электронный ресурс]: электронная библиотека/научн.электронная библиотека // <http://www.elibrary.ru/>
2. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных]: / Даг. Гос. Ун-т. – Махачкала – Доступ из сети ДГУ или после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в Интернет. – URL: / <http://www.moodle.dgu.ru> (дата обращения: 4.06.2018)
3. Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения о всех видах лит., поступающих в фонд НБ ДГУ/ Дагестанский гос. Ун-т. – Махачкала, 2010. – Режим доступа: <http://elib.dgu.ru/> , свободный (дата обращения: 4.06.2018)
4. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» / <http://www.biblioclub.ru/> (дата обращения: 4.06.2018)
5. <http://mibif.indi.ru/proftest/innmeneg/2/index.htm> – Электронная библиотека.
6. Электронная библиотека диссертаций РГБ <http://diss.rsl.ru>
7. Система ГАРАНТ: электронный периодический справочник [Электронный ресурс]. – Электр. дан. (7162 Мб: 473 378 документов).
8. ConsultantPlus: справочно-поисковая система [Электронный ресурс]. – Электр. дан.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

Овладение дисциплины поможет студентам получить современные представления об основных проблемах принятия кадровых решений в современных условиях и инновационных технологий разработки, обоснования и принятия.

Изучение дисциплины сводится к подготовке специалистов, обладающих знаниями, необходимыми для использования технологии обратной связи, формулирования вопросов и ответов на них, считыванию «невербальных сигналов»; проведению интервьюирования, мониторинга и экспресс-опросов.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического

занятия. Выполнение практических заданий способствует более глубокому изучению проблем, связанных с формированием и оценкой потребительских свойств, ассортимента товаров, приобретению навыков сравнительной характеристики их потребительной ценности. К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы. Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях студенты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта и образовательный блог.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Учебные занятия по предмету проводятся в специализированной аудитории. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, компьютерное оборудование для моделирования ситуаций взаимного влияния людей в деятельности и общении, видео-лекции, видео – и аудиовизуальные средства обучения, учебных заданий.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (438 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.