Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
_____ А.А.Панфилов
«__08__» _____ 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ, ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ
(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Программа подготовки Управление персоналом организации

Уровень высшего образования магистратура

Форма обучения заочная

Семестр	Трудоем-кость зач. ед,час.	Лек-ции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
4	3/108	8	14	-	59	Экзамен (27), КР
Итого	3/108	8	14	-	59	Экзамен (27), КР

Владимир 2016

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» является приобретение студентами знаний в области управления персоналом, изучение инновационных технологий в формировании кадровой политики, по вопросам принятие кадровых решений.

Задачи изучения дисциплины обеспечивают реализацию требований ФГОС ВО по вопросам :

- изучения основных методов экономических обоснований и принятия кадровых решений;
- овладения навыками анализа разработки инновационных технологий;
- выработки умений принятия кадровых решений

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» относится к дисциплинам базовой части.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП и базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как:

«Методологическое обеспечение исследований в области управления персоналом», «Современные организационные структуры и механизмы управления» и др.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знание методов анализа данных, основных инновационных технологий разработки, владение компьютерными методами обработки принятых кадровых решений.

Дисциплина является базой для изучения таких дисциплин как «Управление человеческими ресурсами» и «Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом», а также ряда дисциплин, включенных в учебный план по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);
- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) Знать: способы действий в нестандартных ситуациях;современные методы привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ОК-2, ПК-3)

2) Уметь: оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала иорганизации; разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала(ПК-2, ПК-3)

3) Владеть: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; навыками определения направления и формулирования задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации. (ОК-2, ПК-2)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ, ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости *(по неделям семестра)*, форма промежуточной аттестации *(по семестрам)*
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1.	Тема 1. Кадровая политика в организации	4		1	2			7		2/67%	
2.	Тема 2. Управленческие решения	4		1	2			7		2/67%	
3.	Тема 3. Методологические основы принятия управленческих решений	4		1	1			7		1/50%	
4.	Тема 4. Кадровые решения как разновидность управленческих решений	4			2			5		1/50%	
5.	Тема 5. Классификация кадровых решений	4		1	1			7		1/50%	
6.	Тема 6. Организация работы с персоналом: служба персонала, кадровые технологии, принятие кадровых решений	4		1	1			7		1/50%	
7.	Тема 7. Современные теории принятия	4		1	1			7		1/50%	

	кадровых решений										
8.	Тема 8. Анализ как составная часть процесса принятия решений	4		1	2			5		2/67%	
9.	Тема 9. Инновационный подход к принятию кадровых решений	4		1	2			7		2/67%	
Всего				**8**	**14**			**59**	+	**13/59%**	Экзамен(27)

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В целях повышения качества учебного процесса программой при изучении дисциплины предполагается использование инновационных технологий преподавания:

-проведение деловых игр;

-проведение практических занятий;

-проведение тестирования;

-выполнение курсовой работы;

-самостоятельное изучение литературы, освоение теоретического материала.

При проведении всех форм занятий, включая самостоятельную подготовку, используются методы проблемного изложения и изучение материала.

Информационные технологии, используемые при изучении дисциплины:

- слайды и представление учебного материала на компьютере;

- выполнение индивидуальных практических заданий с использований ВТ и информационных систем.

Активные методы, используемые при изучении дисциплины: методы и технологии развития критического мышления через чтение и письмо

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса.

В ходе её реализации по предварительно выданным заданиям предусмотрены следующие формы контроля:

1. Текущий контроль
2. Индивидуальные и коллективные консультации по курсовой работе.
3. Выступление и оппонирование на практических занятиях.
4. Выполнение курсовой работы.
5. Экзамен.

Примерные перечень вопросов к текущему контролю

Текущий контроль №1

1. Характеристика кадровых решений.
2. Смысл управленческого решения.
3. Организация разработки управленческих решений.
4. Возникновение науки об управленческих решениях и ее связь с другими науками об управлении.
5. Характеристика управленческих решений.
6. Методологические подходы к разработке решений.
7. Нормативно- правовые документы используемые в практике управления персоналом.
8. Оценка рисков при принятии решений.
9. Приорететные направления принятия решений в условиях рыночной экономики.

Текущий контроль №2

1. Виды кадровых решений.
2. Критерии классификации кадровых решений.
3. Взаимосвязь кадровой службы с другими структурами подразделениями организации.
4. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
5. Классификация кадровых решений: по времени действия, по направлению влияния.
6. Организационная структура службы управления персоналом.
7. Значимость кадровой политики на результативность управления в организации.
8. Структура отдела кадров (значимость ОК на развитие кадровых решений).

Текущий контроль №3

1. Этапы принятия управленческого решения.
2. Результативность принятия управленческих кадровых решений.
3. Мировая практика организации работы с персоналом.
4. Методы анализа управленческих кадровых решений.
5. Инновационные подходы к принятию кадровых решений.
6. Механизмы принятия управленческих кадровых решений.
7. Актуальность инновационных проектов разработки кадровой политики.
8. Эффективность принятия кадровых решений.

Варианты тем курсовых работ

1. Внутрифирменное обучение как технология развития кадров.
2. Инновационные информационно-коммуникационные технологии управления трудовыми ресурсами.
3. Инновационные кадровые решения в области профориентации и трудовой адаптации.
4. Инновационные технологии обучения персонала.
5. Инновационные технологии планирования потребности в кадрах и маркетинга персонала.
6. Инновационные технологии стратегического управления кадрами .
7. Инновационные технологии управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением.
8. Информационные технологии в управлении кадрами.
9. Информационный и технологический аспект управления кадрами.

10. Использование возможностей информационных и коммуникационных технологий в разработке, обосновании и принятии кадровых решений.

11. Использование инновационных информационно-коммуникационных технологий для развития творческой активности сотрудников.

12. Методические аспекты информатизации учетной и организационной деятельности в управлении кадрами.

13. Методы принятия кадровых решений.

14. Надежность информационных систем управления кадрами.

15. Нормативно-техническое и правовое регулирование процессов информатизации управления кадрами.

16. Организационное проектирование системы поддержки кадровых решений.

17. Основные направления информатизации процесса принятия кадровых решений.

18. Оценка эффективности технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

19. Правовая информация и информационные технологии в управлении кадрами.

20. Применение прикладных программ в принятии кадровых решений.

21. Проблемы создания и развития инновационной информационной инфраструктуры развития человеческого капитала.

22. Проектирование, разработка и использование в организации информационных ресурсов управления кадрами

23. Технологии мотивации трудовой деятельности персонала и их развитие.

24. Технологическая база инноваций и информатизации управления кадрами.

25. Управленческая и экономическая информация и информационные технологии в управлении кадрами.

Примерные вопросы к экзамену:

1. Совершенствование технологии разработки кадровых решений.
2. Модели принятия решений при формировании резерва кадров.
4. Экономико-математические методы принятия кадровых решений.
5. Организация мониторинга за процессом выполнения кадровых решений.
6. Особенности формирования системы контроля кадровых решений.
7. Психологические основы принятия решений в управлении персоналом.
8. Организация принятия решений в кадровом менеджменте.
9. Основные этапы разработки управленческих кадровых решений.
10. Методы оптимизации кадровых решений.
11. Системный подход к процессу принятия решений.
12. Функциональный и ситуационный подходы к процессу принятия решений.
13. Функционально-стоимостной анализ в процессе принятия кадровых решений.
14. Прогнозирование управленческих решений при работе с персоналом.
15. Экспертные методы в процессе принятия кадровых решений.
16. Алгоритмические методы разработки кадровых решений.
17. Информационное обеспечение процесса принятия кадровых решений.
18. Разработка управленческих решений в условиях риска.
19. Контроль реализации управленческих решений.
20. Оценка качества управленческих кадровых решений и пути его повышения.
21. Оценка экономической эффективности кадровых решений и пути ее повышения.
22. Ответственность в системе разработки, принятия и реализации управленческих кадровых решений.
23. собенности и сферы применения количественных и качественных методов прогнозирования.
24. Особенности методов анализа и выработки кадровых решений.

25. Совершенствование процессов принятия кадровых решений за счет использования эффективных средств поддержки принятия решений.

26. Современные информационные технологии и модели принятия кадровых решений.

27. Лизинг персонала как управленческая технология.

28. Аутстаффинг как способ управления персоналом.

29. Разработка кадровой стратегии предприятия.

30. Современные модели управления персоналом.

ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа магистрантов (СРС) - это планируемая учебная и научная работа, выполняемая по заданию преподавателя под его методическим и научным руководством.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной преподавателем учебной и дополнительной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- написание рефератов, эссе, докладов;
- подготовка к семинарам и практическим занятиям, их оформление в виде докладов, электронных презентаций и т.д.;
-составление аннотированного списка статей из журналов;
- подготовка рецензий на статью, пособие;
- выполнение контрольной работы;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплины и т.д.; подготовка к дискусии;
- текущий самоконтроль и контроль успеваемости на базе аттестующих тестов;
- работа с нормативно-правовыми актами;
- и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- участие в деловой игре (в часы практических занятий);
- выполнение учебно-исследовательской работы (руководство, консультирование и защита УИРС) и научно-исследовательской работы (НИРС);
- и т.д.

При выполнении заданий самостоятельной работы студентам предстоит:
- самостоятельная формулировка темы задания (при необходимости);
- сбор и изучение информации;
- анализ, систематизация и трансформация информации;
- отображение информации в необходимой форме;
- консультация у преподавателя;
- коррекция поиска информации и плана действий (при необходимости);
- оформление работы;
- поиск способа подачи выполненного задания;
- представление работы на оценку преподавателя или группы (при необходимости).

По итогам самостоятельной работы студенты должны:
- развить такие универсальные умения, как умение учиться самостоятельно, принимать решения, проектировать свою деятельность и осуществлять задуманное, проводить исследование, осуществлять и организовывать коммуникацию;

- научиться проводить рефлексию: формулировать получаемые результаты, переопределять цели дальнейшей работы, корректировать свой образовательный маршрут;
- познать радость самостоятельных побед, открытий, творческого поиска.

Примерный перечень тем для самостоятельной работы

1. Кадровая политика в организации
2. Управленческие решения
3. Методологические основы принятия управленческих решений
4. Кадровые решения как разновидность управленческих решений
5. Классификация кадровых решений
6. Организация работы с персоналом.
7. Современные теории принятия кадровых решений.
8. Инновационный подход к принятию кадровых решений

Критериями оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения студентом учебного материала;
- умение студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- полнота общеучебных представлений, знаний и умений по изучаемой теме, к которой относится данная самостоятельная работа,
- обоснованность и четкость изложения ответа на поставленный во внеаудиторной самостоятельной работе вопрос,
- оформление отчетного материала в соответствии с известными заданными преподавателем требованиями.

Курсовая работа

Курсовая работа включает в себя выполнение индивидуального задания, которое выдается ведущим преподавателем каждому обучающемуся. Курсовая работа должна быть выполнена самостоятельно на основе материалов, собранных магистрантом по конкретной фирме. При этом допускается использование данных предприятия, где работает учащийся. Неработающие магистры могут использовать данные предприятий и организаций, официальная отчетность которых подлежит открытой публикации. Отчет по курсовой работе должен содержать следующие разделы:

- Титульный лист;
- Содержание;
- Введение;
- Основные разделы;
- Заключение;
- Список литературы;
- Приложения.

Курсовая работа выполняется в течение семестра. По результатам его выполнения каждый обучающийся готовит выступление с презентацией материала.

Примерный перечень тем курсовой работы

1.Внутрифирменное обучение как технология развития кадров ПАО «ВХЗ».
2.Инновационные информационно-коммуникационные технологии управления трудовыми ресурсами ООО «Вереск».

3.Инновационные кадровые решения в области профориентации и трудовой адаптации ООО «Полиграф плюс».
4.Инновационные технологии обучения персонала ПАО «Автоприбор».
5.Инновационные технологии стратегического управления кадрами ООО «Моностройй».
7.Инновационные технологии управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением.
8.Информационные технологии в управлении кадрами.
9.Информационный и технологический аспект управления кадрами.
10.Использование возможностей информационных и коммуникационных технологий в разработке, обосновании и принятии кадровых решений.
11.Использование инновационных информационно-коммуникационных технологий для развития творческой активности сотрудников.
12.Методические аспекты информатизации учетной и организационной деятельности в управлении кадрами.
13.Методы принятия кадровых решений.
14.Надежность информационных систем управления кадрами.
15.Нормативно-техническое и правовое регулирование процессов информатизации управления кадрами.
16.Организационное проектирование системы поддержки кадровых решений.
17.Основные направления информатизации процесса принятия кадровых решений.
18.Оценка эффективности технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
19.Правовая информация и информационные технологии в управлении кадрами.
20.Применение прикладных программ в принятии кадровых решений.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

1. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / К. В. Балдин, А. В. Барышева, Е. Л. Макриденко, И. И. Передеряев; под ред. д. э. н., проф. А. В. Барышевой. - 3-е изд. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2015. - 384 с. - ISBN 978-5-394-01454-3
2. Харитонова, И.В. Основы теории принятия управленческих решений: учебник / И.В. Харитонова; Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М.В. Ломоносова. - Архангельск: САФУ, 2015. - 155 с. ISBN 978-5-261-01030-2
3. Управленческие решения: Учебник / К. В. Балдин, С. Н. Воробьев, В. Б. Уткин. - 7-е изд. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2013. - 496 с - ISBN 978-5-394-02147-3.

б) дополнительная литература:

1. Управление персоналом: Магистерская программа "Управление персоналом орг-ции" (вариат. учеб.дисц.): Учеб.пос. / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 256с.: 60x90 1/16. - (ВО: Магистр.). (п) ISBN 978-5-16-006867-1, 500 экз.
2. Управление персоналом организации: Учебное пособие / О.В. Евтихов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 297 с.: 60x90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование:Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009537-0, 300 экз.

в) периодические издания:

1. Вестник Российского экономического университета им. Плеханова.
2. Вестник МГУ: экономика

3. Управление персоналом (ВлГУ)
4. Вопросы экономики (ВлГУ)
5. Экономика и жизнь

г) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Консультант Плюс [Электронный ресурс] – URL: http://www.consultant.ru/
2. Классификация управленческих решений [Электронный ресурс] – URL: http://uchebnikionline.com/menedgment/menedzhment_-_rulyev_va/klasifikatsiya_upravlinskih_rishen.htm

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Приступая к изучению дисциплины, студенту необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы.

Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий.

Самостоятельная работа студента предполагает работу с научной и учебной литературой, умение создавать тексты.

Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий.

При изучении дисциплины студенты выполняют следующие задания:
- изучают рекомендованную научно-практическую и учебную литературу;
- выполняют задания, предусмотренные для самостоятельной работы.

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и практические занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционные занятия:

- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (проектор BenQMP 770 в комплекте экран Lumien настенный рулонный);
- ноутбук с пакетами ПОобщего назначения: MicrosoftOffice.

2. Практические занятия:

- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (проектор BenQMP 770 в комплекте экран Lumien настенный рулонный);
- ноутбук с пакетами ПО общего назначения: MicrosoftOffice;

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО 38.04.03по направлению «Управление персоналом» и программе подготовки «Управление персоналом организации».

Рабочую программу составил _____ Никонорова С.А.
(подпись)

Рецензент
Директор ООО "ОВК Строй"_____Лунев С.И.
(подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭУИИ

Протокол № 1 от 30.09.16 года

Заведующий кафедрой _____ д.э.н., проф. Доничев О.А.
(подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.03 «Управление персоналом»

Протокол № 1 от 31.09.16 года

Председатель комиссии _____ д.э.н. проф. Доничев О.А.
(подпись)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

Институт экономики и менеджмента
Кафедра «Экономика и управление инвестициями и инновациями»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

_____
подпись инициалы,фамилия

«30» 08 2016

Основание:
решение кафедры
от «30» 08 2016

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
наименование дисциплины

38.04.03 Управление персоналом
код и наименование направления подготовки

Управление персоналом организации
наименование программы подготовки

магистратура
Уровень высшего образования

Владимир, 2016

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» разработан в соответствии с рабочей программой, входящей в ОПОП направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» программа подготовки «Управление персоналом организации».

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Кадровая политика в организации	ОК-2, ПК-2	Уст./Письм. Опрос, тест
2	Управленческие решения	ОК-2, ПК-2	Уст./Письм. опрос Задачи,тест
3	Методологические основы принятия управленческих решений	ОК-2, ПК-2, ПК-3	Уст./Письм. Опрос,тест
4	Кадровые решения как разновидность управленческих решений	ОК-2, ПК-2, ПК-3	Уст./Письм. опрос Задачи,тест
5	Классификация кадровых решений	ОК-2, ПК-2, ПК-3	Уст./Письм. опрос Задачи,тест
6	Организация работы с персоналом: служба персонала, кадровые технологии, принятие кадровых решений	ОК-2, ПК-2, ПК-3	Уст./Письм. Опрос,тест
7	Современные теории принятия кадровых решений	ОК-2, ПК-2, ПК-3	Уст./Письм. Опрос,тест
8	Анализ как составная часть процесса принятия решений	ОК-2, ПК-2, ПК-3	Уст./Письм. опрос Задачи,тест
9	Инновационный подход к принятию кадровых решений	ОК-2, ПК-2, ПК-3	Уст./Письм. Опрос,тест

Комплект оценочных средств по дисциплине «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» предназначен для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям образовательной программы, в том числе рабочей программы дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», для оценивания результатов обучения: знаний, умений, владений и уровня приобретенных компетенций.

Комплект оценочных средств по дисциплине «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» включает:

1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости:

– комплект вопросов, позволяющих оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, термины, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия в рамках определенного раздела дисциплины;

– комплект задач репродуктивного уровня, позволяющих оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, формулы и алгоритмы) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, распознавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины;

– перечень тем, позволяющих студенту индивидуально и творчески раскрыть указанную тему.

2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме контрольных вопросов для проведения экзамена и защиты курсовой работы.

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» при освоении образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

ОК-2 Готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения		
Знать	***Уметь***	***Владеть***
- способы действий в нестандартных ситуациях	-анализировать причины появления нестандартных ситуаций	- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ПК-2 Умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации		
Знать	***Уметь***	***Владеть***
-системы и технологии управления персоналом, характеристики кадрового потенциала	- оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации	- навыками определения направления и формулирования задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
ПК-3 Умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала		
Знать	***Уметь***	***Владеть***
- современные методы привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	- разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	- приемами привлечения подбора и отбора конкурентноспособного персонала

Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций текущего контроля знаний по учебной дисциплине «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»

Текущий контроль знаний в рамках изучения дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» предполагает проведение устных и письменных опросов и решение ситуационных задач.

Критерии оценки результатов опросов в рамках текущих контролей

Оценка ответов	**Критерий оценки**
0,5 балла за правильный ответ на 1 вопрос	*Правильно выбранный вариант ответа (в случае закрытого теста), правильно вписанный ответ (в случае открытого теста)*

Регламент проведения мероприятия и оценивания

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности письменного опроса (40 вопросов)	65-70 мин.
2.	Внесение исправлений	до 5 мин.
	Итого (в расчете на тест)	до 75 мин.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

«ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ, ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ»

Тесты к текущему контролю №1(открытый тест)

1. Определение кадровой политики.
2. Определение управленческого решения.
3. Методология, организация и технология разработки управленческих решений.
4. Понятие технологии кадровой работы, ее операции и процедуры.
5. Классификация управленческих решений.
6. Сущность научных подходов к разработке решений.
7. Основные нормы и нормативы, используемые в практике управления персоналом. Правила оформления документов, используемых в процессе управления персоналом.
8. Оценка рисков при принятии решений.
9. Особенности принятия решений в условиях инновационной экономики.
10. Характеристика кадровых решений.

Тесты к текущему контролю № 2(открытый тест)

1. Сущность, специфика и виды кадровых решений.
2. Основные направления классификации кадровых решений: по функциональному назначению, по характеру действий.
3. Роль службы управления персоналом (кадровой службы) в развитии организации. Взаимодействие кадровой службы с другими структурами организации и линейными менеджерами.
4. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
5. Основные направления классификации кадровых решений: по времени действия, по направлению влияния.
6. Принципы, функции и организационная структура службы управления персоналом.
7. Влияние кадровых решений на эффективность управления в организации.
8. Основные направления классификации кадровых решений: по способу принятия, по субъектом управления.
9. Отдел кадров и его место в системе управления персоналом.
10. Основные направления классификации кадровых решений: по методам подготовки.

Тесты к текущему контролю № 3(открытый тест)

1. Управленческое кадровое решение: понятие, сущность. Этапы принятия кадрового решения.
2. Эффективность принятия управленческих кадровых решений.
3. Международный опыт организации работы с персоналом.
4. Модели принятия кадрового решения.
5. Анализ и принятие управленческих кадровых решений. Методы анализа управленческих кадровых решений.
6. Классификация инновационных подходов к принятию кадровых решений.
7. Методы принятия управленческих кадровых решений.
8. Психологические аспекты принятия управленческих решений.

Тесты к текущему контролю № 3 (закрытый тест)

Вопрос 1. Дайте определение понятию "управление".

а. Управление – это осуществление целенаправленных воздействий, включающих сбор, передачу и обработку необходимой информации, принятие и реализацию соответствующих решений.

б. Управление- это вид деятельности направленный на результат.

в. Управление- это обработка руководителем информации для персонала в целях повышения деятельности предприятия.

Вопрос 2. Что такое управленческое решение?

а. это решение относительно того: что производить? как производить? для кого производить?

б. Это творческое, волевое воздействие субъекта управления на основе знания объективных законов функционирования управляемой системы и анализа управленческой информации о ее состоянии, направленное на организацию деятельности коллектива по разрешению назревшей проблемы.

в. Это решение направленное на повышение конкурентноспособности и раскрытия творческого потенциала персонала.

Вопрос 3. Что такое признаки управленческого решения?

а. Это совокупность характерных особенностей управленческого решения, рассматриваемого с точки зрения фиксированного управленческого акта.

б. Это все необходимые элементы при принятии решения.

в. Это особенность способов поведения управленческого персонала.

Вопрос 4. Дайте определение понятию "лицо, принимающее решение" (ЛПР)?

а. ЛПР – это основное звено процесса принятия решения, являющееся субъектом управления.

б. ЛПР- это субъект наделенный правом принятия решения.

в. ЛПР – это основное звено процесса принятия решения, являющееся субъектом управления и наделенное правом принятия решений.

Вопрос 5. Какой может быть ответственность?

а. Индивидуальной и коллективной, полной и частичной.

б. Материальной и нематериальной, полной и частичной.

в. Материальной и нематериальной, индивидуальной и коллективной, полной и частичной.

Вопрос 6. Что такое система управления?

а. Это совокупность элементов, необходимых для согласования совместной деятельности людей.

б. Это система, которая побуждает персонал к действию

в. Это совокупность принципов, направленных на повышение творческой активности персонала.

Вопрос 7. Дайте определение понятию "цели управления".

а. Цели управления- это стратегические и тактические цели направленные на принятие кадровых решений.

б.Цели управления – это желаемое, возможное или необходимое состояние управляемой системы, которое должно быть достигнуто.

в. Цели управления- это основные цели деятельности предприятия.

Вопрос 8. На каких уровнях в системе управления выделяют управленческие решения?

а. На уровне систем; на уровне подсистем; на уровне отдельных элементов системы.

б. На уровне систем; на уровне подсистем.

в. На уровне отдельных элементов системы.

Вопрос 9. Что является импульсом управленческого решения?

а. Неэффективность работы деятельности предприятия.

б. Необходимость повышения уровня квалификации персонала.

в. Необходимость ликвидации, уменьшения актуальности или решения проблемы, т.е. приближение в будущем действительных параметров объекта (явления) к желаемым, прогнозным.

Вопрос 10. Что такое проблемная ситуация?

а. Это ситуация, препятствующая нормальному функционированию и развитию предприятия.

б. Это ситуация, способствующая развитию конфликтов на предприятии.

в. Это ситуация, способствующая банкротству предприятия.

Вопрос 11. Какие существуют методы анализа и решения проблем?

а. Инструкции и руководства; экспертные оценки и суждения.

б. Инструкции и руководства; экономико-математические модели и методы; системный анализ; экспертные оценки и суждения.

в. Экономико-математические модели и методы; системный анализ.

Вопрос 12. Для чего необходима классификация управленческих решений?

а. Для определения общих и конкретно-специфических подходов к разработке, реализации и оценке решений, более глубокого всестороннего анализа решений

б. Выявления типовых решений и типовых шаблонных элементов решений с целью выработки единой методологии разработки и реализации решений.

в.Для определения общих и конкретно-специфических подходов к разработке, реализации и оценке решений, более глубокого всестороннего анализа решений, раскрытия роли решения в процессе управления, выявления типовых решений и типовых шаблонных элементов решений с целью выработки единой методологии разработки и реализации решений.

Регламент проведения мероприятия и оценивания решения задач

Оценка решения задач

В целях закрепления практического материала и углубления теоретических знаний по разделам дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» предполагается решение ситуационных задач, что позволяет углубить процесс познания, раскрыть понимание прикладной значимости осваиваемой дисциплины.

Примеры ситуационных задач

Задача № 1

Описание ситуации

Елена Сергеевна работала в одной крупной проектной компании, которая находилась в офисном здании во Владимире. Компания регулярно получала большие заказы и выигрывала тендеры. У каждого сотрудника было удобное рабочее место, оборудованное по последнему слову техники. Правда, зарплата сотрудников была невысокая.

Но на новом месте работы Елене предложили зарплату в два раза больше, и она согласилась перейти.

Первое, что бросилось в глаза, офис и кабинеты сотрудников сильно не соответствовали современным условиям труда, в целом царил беспорядок.

Здание не ремонтировалось лет двадцать. Люди, вроде бы, по возрасту те же самые, профиль бизнеса схожий, только было ощущение, что Елена попала в другой мир. Зарплата здесь была в среднем у всех сотрудников выше, чем в предыдущей организации. Перед Еленой как HR-директором была поставлена задача по изменению уже существующей стратегии компании по управлению персоналом. Компания существовала за счет инвестиций от управляющей компании, сама не зарабатывала, на самоокупаемость так и не вышла за три года. Управляющая компания была не довольна такими результатами.

Основную причину неуспехов руководство видело в неправильной работе с персоналом, и поставило перед Еленой задачу разработать план изменений, необходимых для улучшения качества и эффективности работы персонала.

Проанализировав ситуацию, Елена поняла, что проблема лежит не в профессиональной плоскости. Все сотрудники достаточно компетентные и образованные люди.

Постановка задачи

1. В чем заключается проблема в сложившейся ситуации?
2. С чего начать изменения в кадровой политике?
3. Предложите возможные мероприятия по изменению кадровой политики.

Примерные варианты ответов

1. Проблема состоит в том, что у сотрудницы внутренний конфликт. На первом рабочем месте удовлетворены одни потребности, на втором – другие.

2. Изменения в кадровой политике необходимо начать с более серьезного анализа потребностей сотрудников.

3. Одним из мероприятий может быть социологический опрос среди сотрудников, в котором приоритетными вопросами будут являться те, которые направлены на анализ потребностей.

Задача № 2

Описание ситуации

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе? Обоснуйте свой ответ.

Алгоритм решения ситуации

1. Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других.

2. Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии.

3. Выбрать наиболее авторитетных членов коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.

4. Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Регламент проведения мероприятия

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности выполнения работы	60-140мин.
2.	Внесение исправлений	15-20мин.
3.	Обсуждение результатов и ответы на вопросы	15-20мин.
	Итого (в расчете на одну задачу)	90-180мин.

Критерии оценки решения задач

Оценка	**Критерии оценивания**
5 баллов	Все работы выполнены полностью, даны ответы на все предлагаемые вопросы
4 балла	Все работы решены полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена некорректная формулировка ответа, влияющая на правильную последовательность рассуждений, и, возможно, приведшая к неверному ответу.
2 балла	Работы выполнены частично.
0 баллов	Работа выполнена неверно или отсутствует.

Примерный перечень тем для самостоятельной работы

1. Кадровая политика в организации
2. Управленческие решения
3. Методологические основы принятия управленческих решений
4. Кадровые решения как разновидность управленческих решений
5. Классификация кадровых решений
6. Организация работы с персоналом.
7. Современные теории принятия кадровых решений.
8. Инновационный подход к принятию кадровых решений

Критериями оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения студентом учебного материала;
- умение студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- полнота общеучебных представлений, знаний и умений по изучаемой теме, к которой относится данная самостоятельная работа,
- обоснованность и четкость изложения ответа на поставленный во внеаудиторной самостоятельной работе вопрос,
- оформление отчетного материала в соответствии с известными заданными преподавателем требованиями.

Оценочный лист (показатели) выполнения и защиты самостоятельной работы студента по осваиваемой дисциплине

Наименование показателя	Оценка
I. Качество доклада	
1. Соответствие содержания доклада заявленной теме	4
2. Выделение основной мысли работы	4
3. Качество изложения материала	4
Общая оценка за доклад	**12**
II. Ответы на дополнительные вопросы	
Общая оценка за ответы на вопросы	**3**
ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ЗА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ СТУДЕНТА	**15**

Общее распределение баллов текущего контроля по видам учебных работ для студентов

Тестирование	Ответы на 40 вопросов	До 20 баллов
Решение кейса	Решение 3 кейсов	До 15 баллов
Посещение занятий студентом		До 5 баллов
Дополнительные баллы за активное участие в дискуссии		До 5 баллов
Выполнение семестрового плана самостоятельной работы		До 15 баллов

Курсовая работа

Курсовая работа включает в себя выполнение индивидуального задания, которое выдается ведущим преподавателем каждому обучающемуся. Курсовая работа должна быть выполнена самостоятельно на основе материалов, собранных магистрантом по конкретной фирме. При этом допускается использование данных предприятия, где работает учащийся. Неработающие магистры могут использовать данные предприятий и организаций, официальная отчетность которых подлежит открытой публикации. Отчет по курсовой работе должен содержать следующие разделы:

- Титульный лист;
- Содержание;
- Введение;
- Основные разделы;
-Заключение;
- Список литературы;
- Приложения.

Курсовая работа выполняется в течение семестра. По результатам его выполнения каждый обучающийся готовит выступление с презентацией материала.

Примерный перечень тем курсовой работы

1.Внутрифирменное обучение как технология развития кадров ПАО «ВХЗ».
2.Инновационные информационно-коммуникационные технологии управления трудовыми ресурсами ООО «Вереск».
3.Инновационные кадровые решения в области профориентации и трудовой адаптации ООО «Полиграф плюс».
4.Инновационные технологии обучения персонала ПАО «Автоприбор».
5.Инновационные технологии стратегического управления кадрами ООО «Моностройй».
7.Инновационные технологии управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением.
8.Информационные технологии в управлении кадрами.
9.Информационный и технологический аспект управления кадрами.
10.Использование возможностей информационных и коммуникационных технологий в разработке, обосновании и принятии кадровых решений.
11.Использование инновационных информационно-коммуникационных технологий для развития творческой активности сотрудников.
12.Методические аспекты информатизации учетной и организационной деятельности в управлении кадрами.
13.Методы принятия кадровых решений.
14.Надежность информационных систем управления кадрами.
15.Нормативно-техническое и правовое регулирование процессов информатизации управления кадрами.
16.Организационное проектирование системы поддержки кадровых решений.
17.Основные направления информатизации процесса принятия кадровых решений.
18.Оценка эффективности технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
19.Правовая информация и информационные технологии в управлении кадрами.
20.Применение прикладных программ в принятии кадровых решений.

Регламент проведения мероприятия

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности выполнения каждой главы курсовой работы	до 4 нед.
2.	Подготовка графического материала в виде презентации	до 2 нед.
3.	Внесение исправлений	до 1 нед.
4.	Презентация материалов курсовой работы	2 - 3 нед.
	Итого	17-18 нед.

Критерии оценки курсовой работы

Оценка по шкале	**Обоснование**	**Уровень сформированности компетенций**
«Зачтено»	Все разделы курсовой работы выполнены полностью, приведены соответствующие обоснования, расчеты. В работе содержатся необходимые ссылки на использованную литературу и интернет-источники. В расчетах, графиках и таблицах нет ошибок. Подготовлен графический материал в виде слайдов для презентации курсового проекта. Курсовая работа прошла публичную защиту.	***Высокий уровень***
«Зачтено»	Все разделы курсовой работы выполнены полностью, приведены соответствующие обоснования, расчеты. В работе содержатся необходимые ссылки на использованную литературу и интернет-источники. В расчетах, графиках и таблицах допускаются не существенные ошибки или неточности. Подготовлен графический материал в виде слайдов для презентации курсового проекта. Курсовая работа прошла публичную защиту.	***Продвинутый уровень***

«Зачтено»	Разделы курсовой работы выполнены не полностью, соответствующие обоснования, расчеты выполнены не в полном объеме. В работе содержатся необходимые ссылки на использованную литературу и интернет-источники. В расчетах, графиках и таблицах допущены ошибки. Графический материал в виде слайдов для презентации курсовой работы подготовлен не полностью. Курсовая работа прошла публичную защиту.	***Пороговый уровень***
«Не зачтено»	Разделы курсового проекта выполнены в ограниченном объеме, соответствующие обоснования, расчеты выполнены не полностью. В работе не содержатся необходимые ссылки на использованную литературу и интернет-источники. В расчетах, графиках и таблицах допущены грубые ошибки. Графический материал в виде слайдов для презентации курсового проекта подготовлен небрежно и не полностью. Курсовая работа не прошла публичную защиту.	***Компетенции не сформированы***

Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций промежуточной аттестации знаний по учебной дисциплине «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» на экзамене

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (экзамен) проводится в экзаменационную сессию. Экзамен проводится по вопросам. Студент пишет ответы на вопросы и задания экзаменационного билета на листах белой бумаги формата А4, на каждом из которых должны быть указаны: фамилия, имя, отчество студента; шифр студенческой группы; дата проведения экзамена; номер экзаменационного билета. Листы ответов должны быть подписаны и студентом и экзаменатором после получения студентом экзаменационного билета.

Максимальное количество баллов, которое студент может получить на экзамене, в соответствии с Положением составляет 40 баллов.

Оценка в баллах	**Оценка за ответ на экзамене**	**Критерии оценивания компетенций**
30-40 баллов	«Отлично»	Студент глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач, подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена.
20-29 баллов	«Хорошо»	Студент показывает твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, допуская некоторые неточности; демонстрирует хороший уровень освоения материала, информационной и коммуникативной культуры и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена.
10 -19 баллов	«Удовлетвори тельно»	Студент показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, в целом, не препятствует усвоению последующего программного материала, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена на минимально допустимом уровне.

Менее 10 баллов	«Неудовлетворительно»	Студент не знает значительной части программного материала (менее 50% правильно выполненных заданий от общего объема работы), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ, ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ»

Вопросы к экзамену

1. Технологии принятия кадровых решений.
2. Модели принятия кадровых решений.
3. Мониторинг и анализ принятия кадровых решений.
4. Основы принятия решений в управлении с учетом психологии персонала.
5. Кадровый менеджмент.
6. Шаги разработки управленческих решений кадровой политики.
7. Способы внедрения кадровых решений.
8. Система принятия кадровых решений.
9. Стратегия при разработке управленческих решений для персонала.
10. Экспертиза процесса принятия кадровых решений.
11. Структура методов разработки кадровых решений.
12. Информационное обеспечение системы кадрового менеджмента.
13. Учет внешних и внутренних рисков кадрового менеджмента.
14. Проверка исполнения управленческих решений.
15. Пути совершенствования кадровой политики на предприятии.
16. экономическая эффективность мероприятий кадрового менеджмента.
17. Виды ответственности мероприятий кадрового менеджмента.
18. Особенности методов прогнозирования кадровых решений.
19. Методы учета выработки кадровых решений.
20. Реорганизация процессов принятия кадровых решений.
21. Иновационные технологии разработки кадровых решений.
22. Лизинг персонала как управленческая технология.
23. Аутстаффинг как способ управления персоналом.
24. Кадровая стратегия предприятия.
25. Модели управления персоналом.

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом в течение семестра равна 100.

Оценка в баллах	Оценка по шкале	Обоснование	Уровень сформированности компетенций
91 - 100	«Отлично»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	***Высокий уровень***
74-90	«Хорошо»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	***Продвинутый уровень***
61-73	«Удовлетворительно»	Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	***Пороговый уровень***
Менее 60	«Неудовлетворительно»	Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки	Компетенции не сформированы

Разработчик _____ С.А. Никонорова

ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Рабочая программа одобрена на 2017/2018 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 01.09.17 года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____