

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной и методической  
работе

В.Г. Шубаева  
«28» \_\_\_\_\_ 20 21 г.

**Инновационные технологии принятия кадровых решений**

**Рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки/ Специальность 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы/ Специализация Инновационные персонал-технологии и управление карьерой

Уровень высшего образования Магистратура

Форма обучения очная

Составитель(и):  
д.э.н, Гильдингерш Марина Григорьевна

Часов по учебному плану	216	<b>Виды контроля в семестрах:</b>  Экзамен: семестр 2 Курсовая работа: семестр 2
в том числе:		
контактная работа	64	
самостоятельная работа	116	
часов на контроль	36	

**Распределение часов дисциплины:**

Семестр:	2
Вид занятий	Часы
Лекционные занятия	22
Практические занятия	42
Лабораторные работы	0
<b>Итого аудиторных часов</b>	<b>64</b>
Самостоятельная работа	116
Часы на контроль	36
<b>Итого академических часов</b>	<b>216</b>
<b>Общая трудоемкость в зачетных единицах</b>	<b>6</b>

Санкт-Петербург  
2021

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>3</b>
<b>3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>3</b>
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ* .....</b>	<b>4</b>
<b>5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>6</b>
<b>5.1 Рекомендуемая литература .....</b>	<b>6</b>
<b>5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в     т.ч. отечественного производства .....</b>	<b>6</b>
<b>5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных     профессиональных баз данных (СПБД).....</b>	<b>6</b>
<b>6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>7</b>
<b>7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>8</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ .....</b>	<b>9</b>
<b>ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2 Темы письменных работ.....</b>	<b>11</b>
<b>1.3 Контрольные точки .....</b>	<b>12</b>
<b>1.4 Другие объекты оценивания .....</b>	<b>12</b>
<b>1.5 Самостоятельная работа обучающегося .....</b>	<b>12</b>
<b>1.6 Шкала оценивания результата .....</b>	<b>12</b>

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>Цель:</b>	Формирование профессионального мышления у магистров, направленного на усвоение приемов и методов принятия и оптимизации управленческих кадровых решений.
--------------	--

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В Инновационные технологии принятия кадровых решений относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 - Способен к организационно-управленческой деятельности в сфере оперативного и стратегического управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности	ПК-1.1 - Использует инновационные технологии оценки состояния организации в области создания безопасных условий труда и развития её кадрового потенциала	<p>Знать: теоретические аспекты кадровой стратегии организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности, основные направления кадровой и социальной политики организации.</p> <p>Уметь: анализировать кадровый потенциал организации, принимать кадровые управленческие решения.</p> <p>Владеть: методами анализа кадрового потенциала организации, инновационными технологиями оценки состояния организации, алгоритмом принятия эффективных кадровых решений в области развития кадрового потенциала организации.</p>
ПК-2 - Способен осуществлять деятельность в сфере информационно-аналитического обеспечения системы операционного и стратегического управления персоналом организации	ПК-2.2 - Использует современные технологии анализа информации в области ресурсного обеспечения организации для достижения поставленной цели	<p>Знать: сущность, формы, типы информационно-аналитического обеспечения системы оперативного и стратегического управления персоналом организации.</p> <p>Уметь: использовать современные технологии анализа информации в области ресурсного обеспечения организации в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p>Владеть: навыками внедрения и реализации в сфере информационно-аналитического обеспечения положений кадровой и социальной политики в соответствии со стратегическими планами организации.</p>

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.3 - Определяет и оценивает практические последствия возможных решений задачи, разрабатывает и предлагает различные стратегические решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки	<p>Знать: основные направления деятельности системы управления персоналом, методологию системного анализа проблемных ситуаций.</p> <p>Уметь: выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации.</p> <p>Владеть: навыками систематизации информации в области управления персоналом организации для достижения поставленной цели.</p>

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ\*

Номер и наименование тем и/или разделов/тем	Содержание дисциплины	Объем дисциплины (академические часы)			
		Контактная работа			СРО
		ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
Тема 1. Роль процесса принятия решений в управлении.	Сущность, свойства и классификация управленческих решений. Основные этапы процесса разработки и принятия управленческих решений. Наука о принятии управленческих решений: зарождение, эволюция, понятийный аппарат. Место управленческого решения в процессе управления. Значение принятия обоснованных решений для обеспечения успешной деятельности предприятий. Факторы, влияющие на принятие управленческих решений. Условия и факторы качества управленческих решений.	2	4		14
Тема 2. Типология управленческих решений, факторы и условия их эффективности.	Понятие и свойства управленческого решения. Отличие управленческих решений от других видов решений, принимаемых в организации. Классификация управленческих решений по объекту управления, характеру процесса принятия решения, количеству альтернатив, срокам действия, частоте принятия, форме, содержанию, возможности автоматизации, прогнозной эффективности. Факторы, критерии и ограничения при принятии управленческих решений. Основные характеристики качества управленческого решения. Условия и факторы обеспечения качества управленческих решений.	4	6		12

Тема 3. Методы разработки и оптимизации управленческих решений.	Понятие и классификация методов разработки и принятия решений. Типы задач принятия решений в соответствии с типом ситуации: в условиях определенности, неопределенности, риска, конфликта. Классификация методов разработки и принятия решений по типу условий, этапу процесса разработки и принятия, сфере деятельности лица, принимающего решение, и т.п. Методы, применяемые на этапе диагностики проблемы и формулировки критериев и ограничений. Методы ситуационного анализа. Методы моделирования. Методы, применяемые на этапе определения альтернатив. Методы, применяемые на этапе оценки альтернатив. Методы многокритериальной оценки альтернатив. Методы экспертной оценки. Методы прогнозирования. Методы, применяемые на этапе выбора, реализации решения и оценки результата.	6	10		24
Тема 4. Разработка и выбор управленческих решений в условиях неопределенности и риска.	Сущность риска и неопределенности. Сущность принятия решений в условиях риска и неопределенности. Классификация рисков. Методы оценки степени риска. Этапы исследования риска. Способы управления риском. Методы и приемы разработки и принятия управленческих решений в условиях риска и неопределенности.	4	10		26
Тема 5. Реализация и контроль выполнения управленческих решений.	Организационные методы и процедуры выполнения принятых решений. Условия эффективного функционирования организационных структур при реализации решений. Организация процессов выполнения решений: ресурсное обеспечение на стратегическом и тактическом уровне. Функции и виды контроля. Содержание контроля. Процесс осуществления контроля. Инструменты и характеристики эффективного контроля реализации управленческих решений. Сущность и виды ответственности руководителей за принятые решения.	4	6		18
Тема 6. Социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений.	Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения. Индивидуальные качества менеджера и стиль руководства в процессе принятия решения. Управление изменениями и конфликтами в процессе разработки и реализации управленческих решений. Использование власти и влияния в процессе принятия и реализации управленческих решений. Стили принятия управленческих решений. Управление изменениями и конфликтами при принятии и реализации управленческих решений.	2	6		22
<b>Контроль:</b>					<b>36</b>
<b>Всего по дисциплине:</b>		<b>22</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>116</b>

\*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1 Рекомендуемая литература

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	Электронные ресурсы
Гильдингерш М.Г. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений: учебное пособие / М.Г.Гильдингерш, В.К. Потемкин; М-во образования и науки Рос. Федерации, С.-Петерб. гос. экон. ун-т, Каф. социологии и упр. персоналом. — Санкт-Петербург: Изд-во СПбГЭУ, 2014. — 128 с.:	<a href="http://opac.unecon.ru/elibrary/bibl/Metod/MAG/2014/16607.doc">http://opac.unecon.ru/elibrary/bibl/Metod/MAG/2014/16607.doc</a>
Гильдингерш М.Г. Теория и практика кадровой политики государства и организации: учебное пособие / М.Г. Гильдингерш; Министерство образования и науки Российской Федерации, Санкт-Петербургский гос. экономический ун-т. — Санкт-Петербург: Изд-во СПбГЭУ, 2015.— 119 с	<a href="http://opac.unecon.ru/elibrary/...80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9.pdf">http://opac.unecon.ru/elibrary ...80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9.pdf</a>
Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения: учебник / Р.А. Фатхутдинов. - 6-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 344 с.	<a href="https://znanium.com/read?id=398904">https://znanium.com/read?id=398904</a>

### 5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства

- 7-Zip
- Microsoft Office Professional
- Microsoft Windows Professional
- Microsoft Project

### 5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД/ ИСС
1.	Электронная библиотека Grebennikon.ru – <a href="http://www.grebennikon.ru">www.grebennikon.ru</a>
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY – <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a>
3.	Научная электронная библиотека КиберЛеника – <a href="http://www.cyberleninka.ru">www.cyberleninka.ru</a>
4.	База данных ПОЛПРЕД Справочники – <a href="http://www.polpred.com">www.polpred.com</a>
5.	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary <a href="http://www.oecd-ilibrary.org">www.oecd-ilibrary.org</a>
6.	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или <a href="http://www.consultant.ru">www.consultant.ru</a> )

7.	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или <a href="http://www.garant.ru">www.garant.ru</a> )
8.	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или <a href="http://www.kodeks.ru">www.kodeks.ru</a> )
9.	Электронная библиотечная система BOOK.ru - <a href="http://www.book.ru">www.book.ru</a>
10.	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – <a href="http://www.urait.ru">www.urait.ru</a>
11.	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – <a href="http://www.znanium.com">www.znanium.com</a>
12.	Электронная библиотека СПбГЭУ – <a href="http://opac.unicon.ru">opac.unicon.ru</a>

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ) групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Помещения оснащены оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование учебных аудиторий, перечень	Адрес (местоположение) учебных аудиторий
Ауд. 412 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 20 посадочных места, рабочее место преподавателя, трибуна - 1 шт., доска меловая - 1 шт., тумба м/м - 1 шт., Моноблок Acer Aspire Z1811 в компл.: i5 2400s/4Gb/1Tб - 1 шт., Проектор NEC LT380 - 1 шт., Система акуст., JCO-140 - 2 шт., Экран Compact Electrol 136x180 см (83") Matte White S с электроприводом 4.3 - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.	191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А
Ауд. 502 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Моноблок LENOVO ideaCentre A310 (Intel Pentium CPU P6100 @ 2.00GHz/2Gb/250Gb)- 1 шт., Мультимедийный проектор Optoma x 400 - 1 шт., Экран с электроприводом	191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А

Draper Baronet NTSC (3:4) 213/84 - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.	
---	--

## **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться со следующими документами:

- учебно-методической документацией;
- локальными нормативными актами, регламентирующими основные вопросы организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе регламентирующие порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;
- графиком консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава.

Уровень и глубина освоения дисциплины определяются активной и систематической работой обучающихся на лекционных занятиях, занятиях семинарского типа, выполнением самостоятельной работы, в том числе в части выделения наиболее значимых и актуальных проблем для дальнейшего изучения. Особым условием качественного освоения дисциплины является эффективная организация труда, позволяющая распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком учебного процесса.

При подготовке к учебным занятиям обучающимся предоставляется возможность посещения консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава СПбГЭУ согласно расписанию, установленному в графике консультаций.

Аудиторная и внеаудиторная работа обучающихся должна быть направлена на формирование:

- фундаментальных основ мировоззрения обучающихся и естественнонаучного познания;
- базисных знаний, соответствующих направлению подготовки и заявленной профессиональной области, формирующих целевую и профессиональную основу для подготовки кадров;
- профессиональных компетенций ориентированных на удовлетворение потребностей рынка труда;
- индивидуальной траектории посредством освоения уникального набора профессиональных компетенций дополняющих компетентностную модель обучающегося, за счет ориентации на конкретные



- профессиональные специализированные области знаний, определяемые представителями рынка труда;
- метанавыков обучающихся, таких как: командная работа и лидерство, анализ данных, цифровые навыки, разработка и реализация проектов, межкультурное взаимодействие.

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

# ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

## 1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации

- 1 Делегирование полномочий как принцип властных взаимодействий в процессе принятия решений.
- 2 Уровни организационного соответствия властным полномочиям в системе принятия решений.
- 3 Проблема баланса властных взаимодействий. Норма управляемости.
- 4 Ассиметричный обмен как принцип организации властных структур.
- 5 Универсальность феномена властных взаимодействий.
- 6 Лидер и подчиненные – проблемы властных взаимодействий.
- 7 Вялотекущий конфликт власти.
- 8 Классические теории власти и власть корпоративная.
- 9 Типы властных взаимодействий в концепции ситуационного подхода в условиях принятия решений.
- 10 Бюрократический тип властных взаимодействий.
- 11 Коммуникативная среда взаимодействий как открытая система. Вертикальные и горизонтальные каналы.
- 12 Коммуникативная среда принятия решений.
- 13 Пространственная дифференциация коммуникативной среды.
- 14 Символическая неопределенность как элемент создания пространства взаимодействия.
- 15 Формальное и неформальное лидерство в процессе конфликтного взаимодействия.
- 16 Компромисс как способ развертывания властных взаимодействий в ситуациях конфликта.
- 17 Скрытые конфликты властных взаимодействий.
- 18 Социально-психологическая технология ситуационного управления поведением в актах принятия решения.
- 19 Концепция мотивационного подкрепления в процедуре принятия решений.
- 20 Методы изучения личностных характеристик, тесты, концепции личности, принимающей решения.
- 21 Концепция Эмерсона – описание условий принятия решений.
- 22 Этапы и стадии принятия решений. Эффективность и развитие взаимодействия.
- 23 Корпоративность, культура принятия решений, роль менеджмента. Проблема риска.
- 24 Системная методология – основа анализа корпоративных взаимодействий. Внешнее и внутреннее в корпорации.
- 25 Стратегические и тактические системы целей корпорации в процессе принятия решений. Проблема ресурсов. Типы стратегий.
- 26 Экспертное прогнозирование и альтернативные варианты в процессе принятия решений.
- 27 Классификация методов разработки и принятия решений по типу условий, этапу процесса разработки и принятия, сфере деятельности лица, принимающего решение, и т.п.
- 28 Методы, применяемые на этапе диагностики проблемы и формулировки критериев и ограничений.
- 29 Методы ситуационного анализа. Методы моделирования.
- 30 Методы, применяемые на этапе определения альтернатив. Методы, применяемые на этапе оценки альтернатив.
- 31 Методы многокритериальной оценки альтернатив. Методы экспертной оценки. Методы прогнозирования.

- 32 Методы, применяемые на этапе выбора, реализации решения и оценки результата.
- 33 Разработка и выбор управленческих решений в условиях неопределенности и риска.
- 34 Понятие и классификация методов разработки и принятия решений.
- 35 Типы задач принятия решений в соответствии с типом ситуации: в условиях определенности, неопределенности, риска, конфликта.
- 36 Организационные методы и процедуры выполнения принятых кадровых решений.
- 37 Условия эффективного функционирования организационных структур при реализации решений.
- 38 Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения.
- 39 Индивидуальные качества менеджера и стиль руководства в процессе принятия решения.
- 40 Внешние и внутренние условия принятия кадровых решений в корпорации.

## **1.2 Темы письменных работ**

- 1 Разработка и обоснование эффективности нововведений в кадровой политике организации.
- 2 Разработка рекомендаций в области развития кадрового потенциала организации.
- 3 Инновационные методы формирования положительного имиджа организации на рынке труда.
- 4 Разработка и обоснование кадровых решений в области кадрового планирования.
- 5 Инновационные технологии планирования и прогнозирования потребности в персонале.
- 6 Разработка и обоснование кадровых решений в области организации найма персонала.
- 7 Инновационные методы и технологии в области организации оценки персонала.
- 8 Разработка и обоснование кадровых решений в области отбора персонала.
- 9 Разработка и обоснование эффективности нововведений в области учёта / приёма / перемещений/ поощрений / увольнения персонала.
- 10 Разработка и обоснование кадровых нововведений в области профессиональной ориентации персонала.
- 11 Разработка кадровых решений в области организации рационального использования персонала.
- 12 Разработка кадровых решений в области управления занятостью персонала.
- 13 Разработка кадровых решений в области обеспечения безопасности труда персонала.
- 14 Разработка и обоснование кадровых решений в области социально-психологической диагностики.
- 15 Разработка и обоснование кадровых решений в области управления производственными конфликтами и стрессами.
- 16 Разработка рекомендаций по повышению инновационной активности персонала.
- 17 Разработка и обоснование кадровых решений в области этических взаимоотношений и норм.
- 18 Разработка и обоснование инновационных кадровых решений в области обучения, переподготовки и повышению квалификации персонала.
- 19 Разработка и обоснование кадровых решений в области внедрения новых форм и методов обучения персонала в инновационной организации.
- 20 Разработка и обоснование кадровых решений в области адаптации персонала в инновационной организации.
- 21 Разработка и обоснование кадровых решений в области внедрения новых форм и методов оценки персонала в инновационной организации.
- 22 Разработка и обоснование кадровых решений в области реализации деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения.
- 23 Разработка и обоснование кадровых решений в области управления мотивацией и

стимулированием трудового поведения.

- 24 Разработка и обоснование нововведений при организации работы с кадровым резервом.
- 25 Разработка и обоснование нововведений в области форм и методов морального поощрения.
- 26 Разработка и обоснование кадровых решений в области проектирования новых форм организационных структур управления.
- 27 Разработка и обоснование рекомендаций в области развития стиля и методов руководства современной организации.
- 28 Разработка кадровых решений в области правых вопросов трудовых отношений.
- 29 Разработка и обоснование кадровых решений в области создания благоприятного социально-психологического климата в организации.
- 30 Разработка и обоснование нововведений в области информационного обеспечения системы управления персоналом.

### 1.3 Контрольные точки

Номер контрольной точки	Тип контрольной точки	Способ проведения	Номера тем
1	Эссе	с помощью технических средств и информационных систем	1-4
2	Проектно-аналитическая работа	письменно	3-6
3	Текущий контроль	устно	1-6

### 1.4 Другие объекты оценивания

Наименования объекта оценивания	Способ проведения	Номера тем
Индивидуальное задание	письменно	3-6

### 1.5 Самостоятельная работа обучающегося

Наименования самостоятельной работы	Номера тем
Подготовка к лекционным и практическим занятиям	1-6
Курсовое проектирование	3-6
Написание эссе	1-4
Разработка индивидуальных/ групповых проектов	3-6

### 1.6 Шкала оценивания результата

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения **по дисциплине** регламентируются Положением о текущем контроле

успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен (или дифференцированный зачет), итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
$\leq 54$	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
$\geq 85$	отлично

### Шкала оценивания результата

2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.