

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор

(подпись)

А.А. Каракозов

«июль» 2021 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б1 Инновационные технологии разработки, обоснования
и принятия кадровых решений
(код и наименование дисциплины согласно учебному плану)

Направление подготовки: 38.04.03 «Управление персоналом»
(код и наименование направления / специальности)

Магистерская программа: Управление персоналом организации
(наименование профиля / магистерской программы / специализации)

Программа: магистратура
(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Форма обучения: очная, заочная, очно-заочная
(очная, заочная, очно-заочная)

Форма обучения:	Очная	Заочная	Очно-заочная
Семестр(ы)	1	1	1
Общая трудоёмкость в з.е./часах	3,0/108	3,0/108	3,0/108
Контактная работа (час.), в том числе:	55	20	66
лекции (час.)	34	8	30
лабораторные работы (час.)	-	-	-
практические (семинарские) занятия (час.)	17	6	30
Самостоятельная работа (час.), в том числе:	39	58	30
курсовой проект(работа) (семестр/час.)	-	-	-
индивидуальное задание (кол./час.)	-	1/10	-
Контроль (экзамен, час./зачёт)	экзамен, 18	экзамен, 36	экзамен, 18

Донецк, 2021 г.

Рабочая программа дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» составлена в соответствии с учебными планами по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (магистерская программа «Управление персоналом организации») для 2021 года приема по очной, заочной и очно-заочной формам обучения.

Составитель:

доцент кафедры управления

бизнесом и персоналом,

к.э.н.

 А.К. Кулик

Рабочая программа **рассмотрена и принята** на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «01» 06 2021 года № 12

Заведующий кафедрой  И.А. Кондаурова
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **одобрена учебно-методической комиссией** ГОУВПО «ДОННТУ» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Протокол от «01» 06 2021 года № 5

Председатель  И.А. Кондаурова
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «____» _____ 20__ года № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Ф.И.О.)

1. ОБЪЕКТ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина рассматривает вопросы разработки, обоснования и принятия кадровых решений на основе инновационных технологий.

Целью преподавания дисциплины является формирование у студентов современного экономического мышления и системы профессиональных компетенций по обоснованию и оптимизации кадровых решений на основе современных теорий, моделей, методов и инновационных технологий принятия решений.

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать:

основные правила и условия для организации эффективной командной работы; базовые принципы, определяющие план действий для достижения поставленной цели;

тенденции и перспективы развития экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в современных условиях хозяйствования;

уметь:

осуществлять руководство членами команды, распределяя и делегируя полномочия между ними для достижения наиболее быстрого и лучшего результата;

использовать фундаментальные знания для решения прикладных и/или исследовательских задач по управлению персоналом и в смежных областях;

владеть:

навыками грамотной и эффективной организации, координации и руководства командным взаимодействием при решении профессиональных задач для достижения поставленной цели;

навыками выбора методов решения практических и исследовательских задач на основе фундаментальных экономических знаний;

методами обобщения и критической оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Перечисленные результаты обучения являются основой для формирования следующих компетенций:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 дисциплин (модулей) учебного плана.

Базируется на знаниях и умениях, которые студент приобрел при освоении дисциплин программы бакалавриата по укрупненной группе 38.00.00 Экономика и управление.

Знания и умения, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при изучении последующей дисциплины «Технологии управления персоналом», выполнении научно-исследовательской работы, прохождении учебной, производственной практик, прохождении государственной итоговой аттестации.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Распределение учебных часов по темам дисциплины и видам занятий

Наименование тем (содержательных модулей)	Количество часов (очная /заочная/очно-заочная форма)				
	Всего	В том числе			
		Лекции	Лабор.	Практ. (Семина.)	СР
Тема 1. Сущность и классификация управленческих решений	6/4/6	2/-/2	-/-/-	1/-/2	3/4/2
Тема 2. Теоретико-методологические подходы к процессу принятия управленческих решений	10/5/4	4/1/2	-/-/-	2/-/2	4/4/2
Тема 3. Особенности принятия решений в условиях инновационной экономики	7/4/6	2/-/2	-/-/-	1/-/2	4/4/2
Тема 4. Сущность, специфика и классификация кадровых решений	10/5/6	4/1/2	-/-/-	2/-/2	4/4/2
Тема 5. Современные теории принятия кадровых решений	9/6/6	4/1/2	-/-/-	1/1/2	4/4/2
Тема 6. Характеристика инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений	10/6/12	4/1/4	-/-/-	2/1/4	4/4/4
Тема 7. Модели и методы обоснования кадровых решений на предприятии	10/8/12	4/1/4	-/-/-	2/1/4	4/6/4
Тема 8. Прогнозирование и выбор оптимального кадрового решения на основе инновационных технологий	10/8/12	4/1/4	-/-/-	2/1/4	4/6/4
Тема 9. Обоснование эффективности реализации кадровых решений и их влияние на результаты хозяй-	10/8/12	4/1/4	-/-/-	2/1/4	4/6/4

ственной деятельности предприятий					
Тема 10. Использование теоретико-игрового подхода для принятия и обоснования кадровых решений	8/8/12	2/1/4	-/-/-	2/1/4	4/6/4
Индивидуальное задание	-/10/-		-/-/-		-/10/-
Контроль	18/36/18	-/-/-	-/-/-	-/-/-	-/-/-
ИТОГО:	108/108/108	34/8/30	-/-/-	17/6/30	39/58/30

Формирование компетенций в результате освоения тем дисциплины

Компетенции	Темы дисциплины, нацеленные на выработку компетенции
УК-3	Темы 2, 6, 7, 10
ОПК-1	Темы 1,2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

3.2 Лекции

Тема 1. Сущность и классификация управленческих решений.

Содержание темы 1:

Предмет, содержание, цели и задачи учебной дисциплины, ее роль и значение в подготовке менеджеров по управлению персоналом. Феномен принятия решений как основной способ осуществления руководства и управления на всех уровнях. Управленческое решение как процесс и явление. Классификация управленческих решений.

Литература к теме 1: [1, 3]

Тема 2. Теоретико-методологические подходы к процессу принятия управленческих решений

Содержание темы 2:

Диалектика развития теории решений. Экономическая, организационная, правовая и технологическая сущность управленческих решений. Структура цикла управленческих решений.

Литература к теме 2: [1, 3]

Тема 3. Особенности принятия решений в условиях инновационной экономики.

Содержание темы 3:

Концептуальная модель разработки управленческих решений в условиях инновационной экономики. Взаимосвязь концепций и принципов разработки управленческих решений в условиях инновационной экономики. Взаимосвязь целей и решений. Классификация целей. Построение дерева целей. Согласованность целей. Альтернативы достижения целей.

Литература к теме 3: [2, 3]

Тема 4. Сущность, специфика и классификация кадровых решений.

Содержание темы 4:

Классификация кадровых решений: по содержанию решений, объекту

управления, характеру процесса принятия решения, количеству альтернатив, срокам действия, частоте принятия, форме, содержанию, возможности автоматизации, прогнозной эффективности и т.п. Факторы, критерии и ограничения при принятии кадровых решений. Стили принятия решений: авторитарный, демократический, партисипативный. Моральная и этическая ответственность руководителя за принятие решения.

Литература к теме 4: [\[1, 3\]](#)

Тема 5. Современные теории принятия кадровых решений.

Содержание темы 5:

Объекты и субъекты кадровых решений в системе управления персоналом. Нормативная и дескриптивная теории принятия решений. Теории максимизации полезности, ограниченной рациональности.

Литература к теме 4: [\[1, 3\]](#)

Тема 6. Характеристика инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

Содержание темы 6:

Этапы процесса подготовки управленческих кадровых решений. Определение проблемных полей для принятия решений. Разработка и оценка вариантов решения проблем. Технологии реализации решений. Предпосылки и этапы автоматизации процесса принятия кадровых решений. Классификация информационных систем принятия решений. Обзор информационных систем, используемых для принятия управленческих кадровых решений.

Литература к теме 6: [\[1, 2, 3, 5\]](#)

Тема 7. Модели и методы обоснования кадровых решений на предприятии.

Содержание темы 7:

Основное назначение моделей и методов при подготовке управленческих кадровых решений. Классификация методов разработки и принятия решений. Рациональные методы принятия решений, активизирующие и креативные методы, экспертные и эвристические методы.

Литература к теме 7: [\[1, 5\]](#)

Тема 8. Прогнозирование и выбор оптимального кадрового решения на основе инновационных технологий.

Содержание темы 8:

Сущность прогнозирования в принятии решений. Методы прогнозирования. Подходы к выбору оптимального кадрового решения на основе инновационных технологий.

Литература к теме 8: [\[3, 4, 5\]](#)

Тема 9. Обоснование эффективности реализации кадровых решений и их влияние на результаты хозяйственной деятельности предприятия.

Содержание темы 9:

Условия и факторы качества управленческих кадровых решений. Эффек-

тивность управленческих решений. Сравнительный экономический анализ и методические рекомендации по оценке эффективности управленческих решений. Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений.

Литература к теме 9: [[1](#), [2](#)]

Тема 10. Использование теоретико-игрового подхода для принятия и обоснования кадровых решений.

Содержание темы 10:

Предмет и задачи теории игр для принятия и обоснования кадровых решений. Примеры игр.

Литература к теме 10: [[2](#), [3](#), [4](#)]

3.3 Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Тема занятия	Объем, час. очн/ за- очн/очно -заочная	Литература
1	Тема 1. Сущность и классификация управленческих решений	1/-/2	[1 , 3]
2	Тема 2. Теоретико-методологические подходы к процессу принятия управленческих решений	2/-/2	[2 , 3]
3	Тема 3. Особенности принятия решений в условиях инновационной экономики	1/-/2	[1 , 3]
4	Тема 4. Сущность, специфика и классификация кадровых решений	2/-/2	[1,2,3,5]
5	Тема 5. Современные теории принятия кадровых решений	1/1/2	[1 , 5]
6	Тема 6. Характеристика инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений	2/1/4	[3 , 4 , 5]
7	Тема 7. Модели и методы обоснования кадровых решений на предприятии	2/1/4	[1 , 2]
8	Тема 8. Прогнозирование и выбор оптимального кадрового решения на основе инновационных технологий	2/1/4	[2 , 3 , 4]
9	Тема 9. Обоснование эффективности реализации кадровых решений и их влияние на результаты хозяйственной деятельности предприятий	2/1/4	[2 , 3]
10	Тема 10. Использование теоретико-игрового подхода для принятия и обоснования кадровых решений	2/1/4	[1 , 5]
Итого:		17/6/30	[3 , 4 , 5]

3.4 Лабораторные работы

Лабораторные работы по дисциплине учебным планом не предусмотрены

3.5 Самостоятельная работа студента

№ п/п	Виды самостоятельной работы студента	Объем, час. очн./заочн./очно- заочн.
-------	--------------------------------------	--

1	Изучение лекционного материала	20/24/16
2	Подготовка к практическим занятиям	19/24/14
3	Подготовка к лабораторным работам	-/-/-
4	Выполнение курсового проекта (36 часов)	-/-/-
5	Выполнение курсовой работы (27 часов)	-/-/-
6	Выполнение индивидуального задания (не менее 9 часов)	-/10/-
	Итого:	39/58/30

3.6 Курсовой проект (работа), индивидуальное задание

Курсовой проект (работа) по дисциплине учебным планом не предусмотрен.

Тематика *индивидуального* задания связана с самостоятельным выполнением исследовательской работы по темам курса, которые раскрывают основные вопросы разработки, обоснования и принятия кадровых решений и учитывает научно-исследовательские интересы магистрантов, выбирается студентом самостоятельно в соответствии с методическими указаниями к организации самостоятельной работы по дисциплине «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» [6].

Объем учебной нагрузки при выполнении индивидуального задания – 10 часов.

Рекомендуемый объем пояснительной записки по индивидуальному заданию 15-20 страниц формата А4 (210×297 мм).

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

4.1 Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Составляющая компетенции – полнота знаний

- нулевой уровень: неверные, не аргументированные, с множеством грубых ошибок ответы на вопросы. Уровень знаний ниже минимальных требований;
- минимальный уровень: даны неполные, неточные и недостаточно аргументированные ответы на вопросы. Допущено много грубых ошибок;
- пороговый уровень: даны недостаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Плохо знает термины, определения и понятия, основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено много негрубых ошибок;
- средний уровень: даны достаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. В целом знает термины, определения и понятия, основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- продвинутый уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Хорошо владеет терминами, определениями и понятиями, знает основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько неточностей;
- высокий уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Хорошо владеет терминами, определениями и понятиями, знает основные закономерности, соотношения, принципы.

Составляющая компетенции – умения

- нулевой уровень: полное отсутствие понимания сути методики разработки, обоснования и принятия кадровых решений / задания не выполнены вообще;
- минимальный уровень: слабое понимание сути методики принятия кадровых решений, допущены грубые ошибки. Решения не обоснованы. Не умеет использовать и анализировать специальную научную литературу;
- пороговый уровень: достаточное понимание сути методики принятия кадровых решений, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Слабо ориентируется в специальной научной литературе;
- средний уровень: в целом понимает суть методики принятия кадровых решений, но допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать специальную научную литературу;
- продвинутый уровень: в целом понимает суть методики принятия кадровых решений, но допущены неточности. Способен обосновать решения. Умеет использовать специальную научную литературу;
- высокий уровень: хорошо понимает суть методики принятия кадровых решений. Способен обосновать решения. Умеет эффективно использовать специальную научную литературу, передовой зарубежный опыт, анализировать информацию и разрабатывать собственные подходы к обоснованию управленческих решений.

Составляющая компетенции – владение навыками

- нулевой уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Не может выполнить задания;
- минимальный уровень: не демонстрирует владение навыками выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;
- пороговый уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач на пороговом уровне. Задания выполняет медленно и некачественно;
- средний уровень: владеет навыками выполнения профессиональных задач. Задания выполняет на среднем уровне по скорости и качеству;
- продвинутый уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, иногда допуская незначительные погрешности;
- высокий уровень: владеет уверенными навыками выполнения профессиональных задач. Быстро и качественно выполняет задания, при необходимости демонстрируя творческий подход.

Обобщенная оценка сформированности компетенций

- нулевой уровень: на нулевом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- минимальный уровень: на минимальном уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- пороговый уровень: на пороговом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;

- средний уровень: на среднем уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на более высоком уровне;
- продвинутый уровень: на продвинутом уровне сформированы: все составляющие; одна или две из трёх, остальные – на высоком уровне;
- высокий уровень: на высоком уровне сформированы все составляющие компетенций.

4.2. Вопросы к экзамену

1. Выделите задачи концептуальной классификации моделей управленческих решений.
2. Раскройте факторы, критерии и ограничения при принятии управленческих кадровых решений.
3. Приведите классификацию методов разработки и принятия решений.
4. Опишите применение научных подходов к разработке управленческих решений.
5. Раскройте сущность цикла принятия решений.
6. Перечислите этапы алгоритма формирования нового управленческого кадрового решения.
7. Дайте характеристику процессу выбора альтернатив управленческих кадровых решений.
8. Охарактеризуйте производные критерии принятия решений.
9. Раскройте сущность управленческого решения как процесса и явления.
10. Дайте определение понятиям «оптимальное и супероптимальное решение».
11. Раскройте экспертные и эвристические методы принятия решений.
12. Охарактеризуйте качество и эффективность управленческих кадровых решений.
13. Охарактеризуйте экономическую, организационную, правовую и технологическую сущность управленческих решений.
14. Охарактеризуйте объекты и субъекты управленческих кадровых решений в системе управления персоналом.
15. Раскройте сущность классических критериев принятия решений.
16. Опишите векторный анализ сил.
17. Раскройте сущность нормативной и дескриптивной теории принятия решений.
18. Перечислите и охарактеризуйте этапы процесса подготовки управленческих кадровых решений.
19. Приведите примеры матричных игр.
20. Раскройте сущность информационных технологий как инструмента формирования управленческого решения.
21. Назовите и охарактеризуйте этапы ситуационного анализа.
22. Охарактеризуйте качество и эффективность управленческих кадровых решений.
23. Определите факторы качества управленческих кадровых решений.
24. Определите этапы автоматизации процесса принятия кадровых решений.

25. Дайте характеристику рациональных методов принятия решений.
26. Раскройте сущность управленческого решения как основного способа осуществления руководства и управления на всех уровнях.
27. Опишите положения, на которых основывается теория принятия решений в условиях риска и неопределенности.
28. Дайте характеристику косвенного метода сопоставления различных вариантов, метода оценки по конечным результатам, метода оценки по непосредственным результатам деятельности.
29. Охарактеризуйте организационно-психологические предпосылки качества управленческих решений.
30. Опишите взаимосвязь концепций и признаков управленческих решений.

Пример экзаменационного билета

ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет»

Уровень высшего профессионального образования:	магистратура (бакалавриат, специалитет, магистратура)
Направление подготовки (специальность):	38.04.03 «Управление персоналом» (код, название)
Профиль (магистерская программа, специализация):	Управление персоналом организации (название)
Семестр:	1
Учебная дисциплина:	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

БИЛЕТ № 1

I. Открытые вопросы:

- 1) *Перечислите и охарактеризуйте этапы процесса подготовки управленческих кадровых решений.*
- 2) *Раскройте сущность информационных технологий как инструмента формирования управленческого решения.*

II. Определения:

Дайте определение понятию «оцениваемые альтернативы действий».

III. Тестовые вопросы:

1. Что представляет собой управленческое решение?

- | | |
|--|--|
| <p>а) главный фактор взаимодействия управляющей и управляемой системы;</p> <p>б) воздействие на управляемую систему;</p> | <p>в) действия, вносящие целесообразное изменение в поведение управляемой системы;</p> <p>г) намерение менеджера изменить ситуацию и достичь определенных результатов.</p> |
|--|--|

а) поведенческой теории принятия кадровых решений;
б) математической теории принятия кадровых решений;
в) использовании специальных карт.
г) теории потребностей Маслоу.

а) метод экстраполяции; в) методы экспертиз;
б) функционально-стоимостной анализ; г) метод деловой игры.

<p>а) методология разработки решения, использование техники, временные ограничения;</p> <p>б) объем информации, профессионализм персонала, личные качества менеджера;</p>	<p>в) методы анализа, реальные цели, объем информации;</p> <p>г) организация разработки, ответственность персонала, моделирование ситуации;</p> <p>д) целевая организация и методология.</p>
---	--

а) метод математического моделирования;
б) метод экспертных оценок;
в) метод мозгового штурма;
г) метод выборочного анкетирования.

Группа из трех равноправных компаньонов оценивает три альтернативных решения по трех-балльной системе: лучшее решение – 3 балла, среднее – 2, худшее – 1. Необходимо найти такое групповое решение, при котором отклонение между предпочтением группы и индивидуальными решениями будет наименьшим.

Варианты решения	Оценка в баллах		
	1-й компаньон	2-й компаньон	3-й компаньон
1	2	3	1
2	1	1	3
3	3	2	2

Экзаменатор _____ А.К. Кулик

открытый вопрос – по 5 баллов за каждый правильный ответ (всего 10 баллов);
определение – максимум 5 баллов;
тестовый вопрос – по 2 балла за каждый правильный ответ (всего 10 баллов);
решение задачи с выводами – максимум 15 баллов.
Итого общая сумма баллов за экзаменационную работу – максимум 40 баллов.

4.3 Критерии оценивания

Оценивание уровня освоения студентом учебного материала осуществляется в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации (семестрового контроля).

Текущий контроль знаний студента осуществляется по результатам текущей аудиторной работы и выполнения индивидуального задания. Выполнение заданий на практических занятиях, выполнение индивидуального задания (контрольной работы), предусмотренных рабочей программой дисциплины, является необходимым условием допуска студента к экзамену.

Итоговая оценка успеваемости студента по учебной дисциплине включает оценки успеваемости студента по каждому из следующих видов работ студента: текущая аудиторная работа, текущая самостоятельная работа и ответы на задания экзаменационного билета (табл. 1)

Таблица 1 – Оценивание уровня освоения студентом учебного материала

Вид работ студента	Максимальная оценка, баллов		
	очная	заочная	очно-заочная
Текущая аудиторная работа	60	10	60
Текущая самостоятельная работа	0	50	0
Ответы на задания экзаменационного билета	40	40	40
Итоговый результат	100	100	100

Текущая аудиторная работа включает результативность выполнения заданий практических занятий (максимум – 40 баллов); результативность текущих аудиторных опросов (максимум – 10 баллов); посещаемость аудиторных занятий (максимум – 5 баллов); ведение конспекта (максимум – 5 баллов). Общее количество баллов за текущую аудиторную работу определяется по результатам, зафиксированным ими в журнале успеваемости группы в течение семестра.

Текущая самостоятельная работа предусматривает углубленное изучение отдельных вопросов дисциплины в соответствии с методическими рекомендациями к организации самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов заочной формы обучения оценивается лектором на основании сданной индивидуальной работы без защиты.

Ответы на задания экзаменационного билета студент дает в письменном виде на экзамене, проводимом по расписанию в зачетно-экзаменационную сессию. Критерии оценивания ответов на экзаменационные билеты приведены в самих экзаменационных билетах.

Полученная оценка по 100-балльной шкале определяет оценку по государственной шкале и шкале ECTS:

Сумма баллов по 100-бальной шкале	Оценка по шкале ECTS	Оценка по государственной шкале
90-100	A	Отлично / зачтено
80-89	B	Хорошо / зачтено
75-79	C	
70-74	D	Удовлетворительно / зачтено
60-69	E	
35-59	FX	Неудовлетворительно / не зачтено
0-34	F*	

* – с обязательным повторным изучением дисциплины.

4.4 Пример текущего опроса на практических занятиях

На примере темы «Сущность, специфика и классификация кадровых решений».

1. Что представляет собой управленческое решение?
2. Почему возникла необходимость исследования технологий разработки, обоснования и принятия управленческих решений в сфере управления персоналом?
3. Какие имеются сложности и особенности в принятии управленческих кадровых решений?
4. Охарактеризуйте субъекты управленческих кадровых решений.
5. Назовите объекты управленческих решений в управлении персоналом.

4.5 Курсовое проектирование

Согласно учебному плану выполнение курсовой работы не предусмотрено.

5. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

I. Основная литература

1. Ершова Н.А. Теория и практика принятия управленческих решений : учебное пособие [Электронный ресурс] / Ершова Н.А., Зильберштейн О.Б. – Электрон. текстовые данные. – Москва : Российский государственный университет правосудия, 2019. – 104 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94200.html>. – ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей).

2. Пантелеева М.С. Методы принятия управленческих решений : учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / Пантелеева М.С. – Электрон. текстовые данные. – Москва : МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2020. – 35 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/95521.html>. – ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей).

3. Кнышов А.В. Методы принятия управленческих решений : практикум [Электронный ресурс] / Кнышов А.В. – Электрон. текстовые данные. – Москва : Российская таможенная академия, 2018. – 92 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/93196.html>. – ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей).

II. Дополнительная литература

4. Генералова С.В. Методы и модели разработки и принятия управленческих решений : учебное пособие [Электронный ресурс] / Генералова С.В. – Электрон. текстовые данные. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2020. – 75 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/97409.html>. – ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей).

5. Кулешова Т.А. Теория игр в принятии оптимальных решений : учебное пособие [Электронный ресурс] / Кулешова Т.А., Облаухова М.В. – Электрон. текстовые данные. – Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2018. – 63 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/84082.html>. – ЭБС «IPRbooks» (для авторизованных пользователей).

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебно-методические издания, разработанные в ДонНТУ:

6. Методические рекомендации к организации самостоятельной работы по дисциплине "Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" [Электронный ресурс] : для обучающихся уровня профессионального образования "магистр" по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения / ГОУВПО "ДОННТУ", Каф. упр. бизнесом и персоналом ; [сост. А. К. Кулик]. - 629 Кб. - Донецк : ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. – Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/21/m6665.pdf>.

7. Методические рекомендации для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине "Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" [Электронный ресурс] : для обучающихся уровня профессионального образования "магистр" по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения / ГОУВПО "ДОННТУ", Каф. упр. бизнесом и персоналом ; [сост. А. К. Кулик]. - 403 Кб. - Донецк : ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. – Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/21/m6666.pdf>

Электронно-информационные ресурсы
ЭБС ДОННТУ – <http://donntu.org/library>

7.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Учебная аудитория № 3.141 учебный корпус 3 для проведения занятий лекционного и практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель: доска аудиторная, парты, демонстрационные стенды и плакаты; мультимедийное оборудование: ноутбук, операционная система Windows 7 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2, Google Slides (бесплатная версия), мультимедийный проектор, экран.

2. Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 2,3. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДОННТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. ОС- Microsoft Windows 7, OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0/ Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3/ Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL.