

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 04.10.2020 15:49:19

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfd603f94388008e29877a6bcbf5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

Факультет экономики и управления

Кафедра «Управление персоналом»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2020 г.



Рабочая программа дисциплины
**Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия
кадровых решений**

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника
Магистр

Для всех
форм обучения

Симферополь 2020

Содержание

1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2	Место дисциплины в структуре ОПОП магистра	5
3	Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
4	Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	7
5	Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	10
6	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	10
7	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	21
8	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины	22
9	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	22
10	Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	23
11	Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	23

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения ОПОП магистра обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	<p>Знать: задачи повышения эффективности использования и развития персонала;</p> <p>Уметь: оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;</p> <p>Владеть: способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p>
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	<p>Знать: современные технологии управления персоналом;</p> <p>Уметь: эффективно (успешно) реализовывать современные технологии управления персоналом;</p> <p>Владеть: современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p>

ОПК-8	<p>владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>	<p>Знать: методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом;</p> <p>Уметь: использовать результаты расчета социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации ее функционирования;</p> <p>Владеть: методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или</p>
ПК-2	<p>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</p>	<p>Знать: методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации;</p> <p>Уметь: оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;</p> <p>Владеть: 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</p>

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистра

Дисциплина (Б.1.Б.09.) «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» относится к части базовых и занимает одно из ключевых мест в этом блоке магистерской программы, являясь основой для изучения других профильных дисциплин. Ее изучение формирует теоретические знания, базовые компетенции и прикладные навыки инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений в современной компании.

В структуре ОПОП данная дисциплина связана с другими дисциплинами, практиками:

- современные проблемы управления персоналом
- технологии управления развитием персонала теория и практика кадровой политики государства и организации.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) составляет **2** зачетные единицы (ЗЕ), **72** академических часа.

**3.1 Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)
Для очной формы обучения**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачётные единицы, **72** часа

Объём дисциплины	Всего
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа	38
Аудиторная работа (всего):	32
Лекции	8
Семинары, практические занятия	24
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	34
Экзамен	6

Для заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачётные единицы, **72** часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа	14
Аудиторная работа (всего):	8
Лекции	2
Семинары, практические занятия	6
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	58
Экзамен	6

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа (аудиторная работа)				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практич. работа		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Кадровые решения как разновидность управленческих	18	17	2		6	1	10	16
2	Современные теории принятия кадровых решений. Модели и методы принятия кадрового решения	16	16	2	1	6	1	8	14
3	Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений	16	18	2	1	6	2	8	15
4	Качество и эффективность – важнейшие характеристики управленческих решений	16	15	2		6	2	8	13
	Всего по дисциплине	66	66	8	2	24	6	34	58
	Экзамен							6	6
	Итого	72	72	8	2	24	6	40	64

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Кадровые решения как разновидность управленческих

Управленческое решение. Классификация управленческих решений. Рациональные модели принятия решений. Состав стратегических управленческих решений для высшего уровня управления инновационным предприятием. Технология разработки управленческих решений. Методы анализа, прогнозирования и экономического обоснования управленческих решений. Риски и неопределенности при принятии решений на предприятиях инновационной сферы. Математический аппарат решения задач, принятия решений в условиях определенности и неопределенности. Проблемная

ситуация, управление по отклонению/возмущению, система предпочтений, критерии, ограничения альтернативы, объекты выбора. Классификация задач принятия решений по целостности выбора, типу операций над объектами выбора, степени определённости проблемной ситуации, кратности решения/использования результатов. Анализ зависимости значений показателей, формирующих критерии.

Тема 2. Современные теории принятия кадровых решений. Модели и методы принятия кадрового решения

Современные теории принятия решений. Нормативная теория или теория рациональных решений. Дескриптивная теория или поведенческая, или психологическая. Нормативная теория принятия решений. Социологические теории принятия решения. Модель принятия решения руководителем Врума-Йеттона.

Этапы разработки кадровых решений. Выявление проблемы и постановка задачи. Определение критериев оценки вариантов решения поставленных задач. Определение имеющихся вариантов решения проблемы (ограничения). Анализ собранной информации и оценка различных вариантов на основе отработанных ранее критериев. Реализация. Контроль выполнения решения.

Блочная модель подготовки и принятия решения. Ситуации неопределенности и риска.

Тема 3. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Инновации в кадровой работе. Классификация инновационных кадровых решений: по объектам; по потенциалу; по масштабу; в зависимости от требуемой подготовки; по уровню обособленности и связанности с другими нововведениями; по стадиям технологии управления персоналом; по стадиям технологии управления развитием персонала; по степени результативности.

Процесс разработки, принятия и реализации инновационных кадровых решений. Этапы инновационного процесса: информационно-аналитический; генерации идей и принятия; проектирования и экспериментальной проверки; внедренческий.

Сопротивление кадровому нововведению. Классификация участников в процессе внедрения инноваций. Причины сопротивлению кадровому нововведению. Подходы преодоления сопротивления кадровым нововведениям.

Тема 4. Качество и эффективность – важнейшие характеристики управленческих решений

Контроль за исполнением управленческих решений в кадровой работе. Цель контроля. Функции контроля: диагностическая; ориентирующая;

стимулирующая; корректирующая; авторский надзор. Схема организации контроля по упреждению.

Оценка эффективности кадровых решений. Три группы факторов эффективности решений: использование ресурсов, фактор времени и целенаправленность управления. Организационная, экономическая, психологическая, правовая, этическая, технологическая и социальная эффективность управленческих решений. Схема комплексной оценки эффективности управленческих решений в предпринимательских структурах

Методы оценки эффективности управленческого решения. Определение процедуры и организации оценки экономической эффективности управленческих решений. Совершенствование системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности.

4.3. Темы практических занятий

Тема 1. Кадровые решения как разновидность управленческих

Состав стратегических управленческих решений для высшего уровня управления инновационным предприятием. Технология разработки управленческих решений. Методы анализа, прогнозирования и экономического обоснования управленческих решений. Проблемная ситуация, управление по отклонению/возмущению, система предпочтений, критерии, ограничения альтернативы, объекты выбора. Классификация задач принятия решений по целостности выбора, типу операций над объектами выбора, степени определённости проблемной ситуации, кратности решения/использования результатов.

Тема 2. Современные теории принятия кадровых решений. Модели и методы принятия кадрового решения

Современные теории принятия решений. Нормативная теория или теория рациональных решений. Дескриптивная теория или поведенческая или психологическая. Нормативная теория принятия решений. Социологические теории принятия решения. Модель принятия решения руководителем Врума-Йеттона.

Этапы разработки кадровых решений. Блочная модель подготовки и принятия решения. Ситуации неопределённости и риска.

Тема 3. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Классификация инновационных кадровых решений: по объектам; по потенциалу; по масштабу; в зависимости от требуемой подготовки; по уровню обособленности и связанности с другими нововведениями и др.

Процесс разработки, принятия и реализации инновационных кадровых решений. Подходы преодоления сопротивления кадровым нововведениям.

Тема 4. Качество и эффективность – важнейшие характеристики управленческих решений

Контроль за исполнением управленческих решений в кадровой работе.
Схема организации контроля по упреждению.

Оценка эффективности кадровых решений. Три группы факторов эффективности решений: использование ресурсов, фактор времени и целенаправленность управления. Методы оценки эффективности управленческого решения.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Тема (разделы)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Кол-во часов ОФО	Кол-во часов ЗФО	Учебно-методическое обеспечение
1	Кадровые решения как разновидность управленческих	10	16	Учебно-методическое пособие
2	Современные теории принятия кадровых решений. Модели и методы принятия кадрового решения	8	14	Учебно-методическое пособие
3	Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений	8	15	Учебно-методическое пособие
4	Качество и эффективность – важнейшие характеристики управленческих решений	8	13	Учебно-методическое пособие
Всего:		34	58	

В процессе самостоятельного изучения дисциплины осуществляются следующие виды работ:

- Подготовка к семинарам и опросам;
- Подготовка к тестированию, в том числе, контрольному;
- Подготовка реферата.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Компетенция ОПК-4

способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
методы повышения эффективности использования и развития персонала 6.2.1. (9-14,40-60),	оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала 6.2.1. (9-14,40-60),	способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития

6.2.2. (1-13,18-23), 6.2.3. (1-30)	6.2.2. (1-13,18-23) 6.2.3. (1-30)	персонала 6.2.1. (13-14,42-60), 6.2.2. (9-11,13,18) 6.2.3. (1-30)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил: 6.2.1. (9-14,40-60), 6.2.2. (1-13,18-23), 6.2.3. (1-30)		
Умеет, если выполнил: 6.2.1. (9-14,40-60), 6.2.2. (1-13,18-23), 6.2.3. (1-30)		
Владеет, если выполнил: 6.2.1. (13-14,42-60), 6.2.2. (9-11,13,18), 6.2.3. (1-30)		

Компетенция ОПК-7

владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
современные технологии управления персоналом 6.2.1. (9-10,40-60), 6.2.2. (1-13,12-22), 6.2.3. (1-30)	эффективно (успешно) реализовывать современные технологии управления персоналом 6.2.1. (9-10,40-60), 6.2.2. (1-13,12-22), 6.2.3. (1-30)	современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности 6.2.1. (9-10,40-60), 6.2.2. (1-13,12-22), 6.2.3. (1-30)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил: 6.2.1. (9-10,40-60), 6.2.2. (1-13,12-22), 6.2.3. (1-30)		
Умеет, если выполнил: 6.2.1. (9-10,40-60), 6.2.2. (1-13,12-22), 6.2.3. (1-30)		
Владеет, если выполнил: 6.2.1. (9-10,40-60), 6.2.2. (1-13,12-22), 6.2.3. (1-30)		

Компетенция ОПК-8

владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом 6.2.1. (2-8,13-39), 6.2.2. (1,8,12,24-26), 6.2.3. (1-30)	использовать результаты расчета социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации ее функционирования 6.2.1. (2-8,13-39), 6.2.2. (1,8,12,24-26), 6.2.3. (1-30)	методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

		6.2.1. (13,23-39), 6.2.2. (1,8,12,24) 6.2.3. (1-30)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил: 6.2.1. (2-8,13-39), 6.2.2. (1,8,12,24-26), 6.2.3. (1-30)		
Умеет, если выполнил: 6.2.1. (2-8,13-39), 6.2.2. (1,8,12,24-26), 6.2.3. (1-30)		
Владеет, если выполнил: 6.2.1. (13,23-39), 6.2.2. (1,8,12,24), 6.2.3. (1-30)		

Компетенция 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

Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
методы оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации 6.2.1. (18, 57,58), 6.2.2. (27-28), 6.2.3. (1-30)	оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации 6.2.1. (18, 57,58), 6.2.2. (27-28), 6.2.3. (1-30)	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 6.2.1. (57,58), 6.2.2. (27-28), 6.2.3. (1-30)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил: 6.2.1. (18, 57,58), 6.2.2. (27-28), 6.2.3. (1-30)		
Умеет, если выполнил: 6.2.1. (18, 57,58), 6.2.2. (27-28), 6.2.3. (1-30)		
Владеет, если выполнил: 6.2.1. (57,58), 6.2.2. (27-28), 6.2.3. (1-30)		

6.2 Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1 Вопросы к экзамену:

1. Роль инновационных технологий разработки, обоснования и принятия управленческого кадрового решения.
2. Функции специалистов, экспертов и консультантов при разработке и реализации решений.
3. Особенности принятия инновационных решений в социально-экономической системе.
4. Определения термина "управленческое кадровое решение" и область его действия.
5. Содержание управленческого кадрового решения как процесса и как явления.

6. Типология и классификация управленческих кадровых решений.
7. Формализованные управленческие решения и их преимущество.
8. Типология решений по используемым методам, по творческому вкладу, по степени формальности проблемы, характеристике видов решений.
9. Понятие “качество” управленческого решения, отличие понятий “качество” и “эффективность” управленческого решения.
10. Содержание основных характеристик качества управленческого решения: обоснованность, непротиворечивость, своевременность, адаптивность, реальность.
11. Организационная, социальная и экономическая эффективность управленческого решения.
12. Условия обеспечения высокого качества и эффективности управленческого решения.
13. Технологии повышения качества и эффективности кадрового решения.
14. Проектирование эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя.
15. Применение к разработке кадровых решений научных подходов
16. Сущность системного подхода к разработке управленческих кадровых решений. Отличия системного подхода от комплексного.
17. Основные элементы воспроизводственного подхода, трудность его применения.
18. Сущность функционального подхода, отличие функционального подхода от предметного.
19. Сущность и основные характеристики альтернативных решений.
20. Анализ процедуры приведения альтернативных управленческих решений к сопоставимому виду.
21. Методы сравнения альтернативных решений и выбора оптимального управленческого решения.
22. Процесс принятия управленческих решений и его основные этапы.
23. Состав технологий разработки управленческих решений.
24. Влияние новых информационных технологий на разработку управленческих кадровых решений.
25. Принципы, определяющие рациональность процесса разработки и принятия управленческих решений.
26. Требования к информационному обеспечению процесса разработки управленческого кадрового решения.
27. Методы, позволяющие обрабатывать как количественную, так и качественную информацию о ситуации принятия управленческого кадрового решения.
28. Наиболее используемый при разработке управленческого кадрового решения подход.
29. Использование в процессе разработки управленческого решения оценочных систем.

30. Основная задача диагностики ситуации принятия управленческого кадрового решения.
31. Формы документального оформления управленческих кадровых решений.
32. Организационные методы и процедуры выполнения принятых решений.
33. Условия формирования образа предстоящей деятельности у подчиненных.
34. Условия эффективного функционирования организационных структур при реализации кадровых решений.
35. Ресурсное обеспечение реализации управленческого решения на стратегическом и тактическом уровнях.
36. Необходимость обратной связи при разработке и реализации кадрового решения.
37. Необходимость корректировки и контроля реализации принятых управленческих кадровых решений.
38. Анализ результатов реализации принятых управленческих кадровых решений.
39. Функции и виды контроля, структура системы контроля реализации управленческих кадровых решений.
40. Роль мотивации в повышении эффективности управленческого решения
41. Анализ понятий "риск" и "неопределенность", их учет при принятии управленческих кадровых решений.
42. Области эффективных решений в зависимости от уровня неопределенности и характера управленческой деятельности.
43. Система управления риском, количественная оценка уровня риска, коэффициент риска.
44. Основные модели учета риска и неопределенности при принятии управленческих решений.
45. Организационные методы уменьшения неопределенностей и рисков в разработке управленческих решений.
46. Общее представление о страховании управленческого риска.
47. Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения.
48. Индивидуальные качества, необходимые менеджеру для успешного принятия решения.
49. Модель принятия решений Врума-Йеттона.
50. Влияние нравственных критериев на отношение работников к управленческому кадровому решению.
51. Основные виды ответственности при принятии управленческих кадровых решений.
52. Последовательная схема формирования ответственности менеджеров при принятии управленческих кадровых решений.
53. Мотивация кадровых инноваций.

- 54. Сопротивление кадровому нововведению. Причины сопротивления.
- 55. Подходы преодоления сопротивления кадровым нововведениям.
- 56. Классификация работников в соответствии с их противостоянием переменам: реформаторы, антиреформаторы, созерцатели; консерваторы.
- 57. Управление персоналом с применением функционально-стоимостного анализа.
- 58. Особенности применения функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом.
- 59. Процесс разработки, принятия и реализации инновационных кадровых решений.
- 60. Качественная и количественная оценка эффективности кадровых управленческих решений.

6.2.2 Темы рефератов

- 1. Кадровая технология приема на работу: основные этапы процедуры приема персонала на работу.
- 2. Факторы, влияющие на процесс найма персонала.
- 3. Определение источников подбора работников.
- 4. Достоинства и недостатки внешних и внутренних источников подбора кандидатов.
- 5. Эффективность различных методов подбора кандидатов для малых предприятий инновационной сферы.
- 6. Процедура отбора кандидатов
- 7. Адаптация персонала: понятие, задача, виды.
- 8. Технология разработки адаптационных программ.
- 9. Цели и задачи развития персонала.
- 10. Процедура управления развитием персонала.
- 11. Методы определения потребностей в обучении персонала.
- 12. Современные технологии, формы и методы профессионального обучения персонала.
- 13. Способы управления деловой карьерой сотрудников малых предприятий.
- 14. Сущность и роль стратегического мышления.
- 15. Бизнес как инновационная система.
- 16. Типы мышления: сенсорное, черно-белое, линейное, двумерное, целостное, системное мышление.
- 17. Новые парадигмы конкуренции на рынке труда.
- 18. Анализ показателей, формирующих критерии оценки эффективности управления персоналом.
- 19. Управление по отклонению/возмущению, система предпочтений, критерии, ограничения альтернативы, объекты выбора.
- 20. Управленческое инновационное решение в кадровой работе.
- 21. Классификация кадровых управленческих решений.
- 22. Рациональные модели принятия решений в кадровой работе.
- 23. Состав стратегических управленческих решений для высшего

уровня управления персоналом инновационного предприятия.

24. Технология разработки кадровых управленческих решений.

25. Риски и неопределенности при принятии кадровых решений на предприятиях инновационной сферы.

26. Математический аппарат решения задач, принятия решений в условиях определенности и неопределенности.

27. Методы анализа, прогнозирования и экономического обоснования кадровых управленческих решений.

28. Совершенствование системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности.

29. Проектирование эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя.

30. Оценка персонала методом ассесмент-центра

6.2.3 Тестовые задания

1. Реализация выбранной модели инновации с постоянной обратной связью и коррекцией действий является частью процесса:

- А. инициирования инноваций;
- Б. практического освоения инновации;
- В. разработки и принятия инновационных решений;
- Г. сопровождения инноваций;

2. Оценка технологических возможностей, условий и социально-экономической эффективности реализации управленческой инновации является частью процесса:

- А. инициирования инноваций;
- Б. практического освоения инновации;
- В. разработки инновационных решений;
- Г. принятия инновационных решений;

3. На заключительном этапе управленческого инновационного процесса происходит:

- А. стабилизация управленческой системы в ее новом качестве;
- Б. конструирование концепции управленческого новшества;
- В. научное обоснование и конструирование модели нововведения;
- Г. формулировка целей, задач, способов преодоления сопутствующих проблем.

4. К основным психологическим причинам сопротивления инновациям нельзя отнести:

- А. недовольство неожиданностями;
- Б. страх перед неизвестностью;
- В. нежелание иметь дело с непопулярными проблемами;
- Г. опасение снижения социального статуса и заработной платы.

5. Сопровождение инноваций – это:

- А. преодоление сопротивления кадровым нововведениям;

- Б. система разнообразных форм поддержки и развития инновационной деятельности и инновационных процессов;
 - В. процесс конструирования концепции управленческого новшества на основе результатов проекта;
 - Г. реализация выбранной модели инновации с постоянной обратной связью и коррекцией действий;
- 6. К основным видам сопровождения инноваций нельзя отнести:**
- А. кадровое;
 - Б. консультационное;
 - В. социальное;
 - Г. информационное.
- 7. Какой вид поощрения (премии) не используется в ходе кадровых нововведений?**
- А. поэтапные премии;
 - Б. финишные премии;
 - В. экспресс-премии;
 - Г. персональные премии.
- 8. Какой способ «запуска» реформ предусматривает открытую поддержку реформ и реформаторов, прямые контакты с потребителем, конкурентами?**
- А. революционный;
 - Б. эволюционный;
 - В. консервативный;
 - Г. масштабный.
- 9. Выбор, обусловленный знаниями или накопленным опытом – это:**
- А. решение, основанное на суждении;
 - Б. интуитивное решение;
 - В. рациональное решение;
 - Г. профессиональное решение.
- 10. На каких принципах основывается проведение функционально-стоимостного анализа?**
- А. принцип диалектики;
 - Б. принцип функционального подхода;
 - В. принцип динамического подхода;
 - Г. принцип балансового подхода.
- 11. Выбор, основанный на методах экономического анализа – это:**
- А. решение, основанное на суждении;
 - Б. интуитивное решение;
 - В. рациональное решение;
 - Г. профессиональное решение.
- 12. Решения, тщательно оцененные менеджером, рассмотрены все альтернативные варианты – это:**
- А. рискованные решения;
 - Б. импульсивные решения;

- В. осторожные решения;
- Г. профессиональное решение.

13. От какого показателя не зависит процесс разработки и принятия управленческого решения?

- А. специфика деятельности организации;
- Б. организационная структура;
- В. внутренняя культура;
- Г. внешняя среда;

14. Что является главным критерием эффективности при принятии важных управленческих решений?

- А. опыт работы руководителя;
- Б. четкое представление целей, к которым стремится организация;
- В. организационная структура предприятия;
- Г. наличие контролирующего параметра.

15. Какова основная задача анализа управленческой ситуации?

- А. выявление истинной проблемы организации;
- Б. выявление факторов, влияющих на развитие (изменение) управленческой ситуации;
- В. уточнение целей организации;
- Г. выявление количественных данных.

16. Каково преимущество использования коллективных экспертиз?

- А. разносторонняя оценка и аргументированность разрабатываемого управленческого решения;
- Б. возможность сопоставления различных точек зрения на разрабатываемое управленческое решение;
- В. предоставление лицу, принимающему решение огромное количество альтернативных вариантов решений;
- Г. детальный анализ ситуации.

17. Какой из методов генерирования альтернативных вариантов управленческих решений основан на использовании опыта решения предшествующих аналогичных проблем?

- А. метод «мозговой атаки»;
- Б. метод аналогов;
- В. метод генерирования;
- Г. метод «Делфи»;

18. Какова основная задача при разработке сценариев развития ситуации?

- А. определение факторов, характеризующих ситуацию и тенденцию ее развития;
- Б. определение альтернативных вариантов и динамики их изменения;
- В. определение факторов внешней среды, влияющих на развитие ситуации;
- Г. корректировка поставленных целей.

19. Что нельзя отнести к содержанию понятия «управленческие нововведения»?

- А. изменения в управлении, сознательно внедряемые в организационную систему субъектами управления;
- Б. изменения в управлении, которые не могут быть зафиксированы по намеченным результатам, вследствие их новизны;
- В. изменения в управлении, которые обеспечивают необходимые условия для эффективного протекания инновационных процессов в организации;
- Г. изменения в управлении, которые соответствуют выбранному направлению развития организации.

20. Что не приводит к возникновению нового качества объекта ?

- А. целенаправленное изменение всего объекта инновации;
- Б. перенос уже известного в новые социальные и культурные условия;
- В. освоение ранее не реализованной возможности;
- Г. внедрение новых методов контроля качества.

21. Какие изменения в организации относятся к числу нововведений?

- А. изменения, происходящие на основе рационально-волевого действия;
- Б. изменения, возникающие стихийно;
- В. изменения, возникающие как следствие непредсказуемых событий и обстоятельств;
- Г. изменения, происходящие в процессе генерации творческой идеи.

22. Целенаправленная и организованная творческая деятельность, состоящая из совокупности различных видов работ, взаимосвязанных в едином процессе по созданию и производству инноваций – это:

- А. изобретательская деятельность;
- Б. рационализаторская деятельность;
- В. инновационная деятельность;
- Г. бизнес-план.

23. Инновация (нововведение) – это:

- А. разработка нового или усовершенствованного продукта;
- Б. конечный результат инновационной деятельности;
- В. разработка нового или усовершенствованного технологического процесса;
- Г. комплект конструкторской и технологической документации, разработанный для производства новой продукции.

24. Целенаправленная деятельность по обеспечению эффективных темпов и масштабов обновления кадровой работы на основе нововведений – это:

- А. инновационная деятельность в кадровой работе;
- Б. инновационное кадровое решение;
- В. управление нововведениями в кадровой работе;
- Г. совершенствование организационной структуры кадровой службы.

25. Расширенное определение инновационного кадрового решения:

- А. процесс создания условий для проявления инноваций на базе использования кадрового потенциала организации;

- Б. повышение способности кадров решать задачи эффективного функционирования и развития организации и ее подразделений;
- В. акт решения конкретной кадровой проблемы;
- Г. результат внедрения каких-либо кадровых инноваций.

26. Радикальные, улучшающие, модифицирующие – эти виды инновационных кадровых решений соответствуют классификационному признаку:

- А. по степени результативности;
- Б. по потенциалу;
- В. по масштабу;
- Г. по уровню обособленности и связанности с другими нововведениями.

27. Обособленное несвязанное; связанное, комплексное – эти виды инновационных кадровых решений соответствуют классификационному признаку:

- А. по объектам;
- Б. по потенциалу;
- В. по масштабу;
- Г. по уровню обособленности и связанности с другими нововведениями.

28. Крупные, средние, мелкие (точечные) – эти виды инновационных кадровых решений соответствуют классификационному признаку:

- А. по объектам;
- Б. по потенциалу;
- В. по масштабу;
- Г. по уровню обособленности и связанности с другими нововведениями.

29. Эффективные, нейтральные, неэффективные – эти виды инновационных кадровых решений соответствуют классификационному признаку:

- А. по степени результативности;
- Б. по потенциалу;
- В. по масштабу;
- Г. по уровню обособленности и связанности с другими нововведениями.

30. Какие действия не включает в себя процесс инициирования инноваций:

- А. конструирование концепции управленческого новшества на основе результатов проекта;
- Б. генерацию идей, способных разрешить управленческую проблему и послужить источником развития организационной системы;
- В. принятие решения о внедрении нововведений;
- Г. построение конкретной модели нововведения с учетом специфических особенностей организации.

Ключ к тестам:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Б	А	А	Г	Б	В	Г	Б	А	Б	В	В	Г	А	Б
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
А	Б	Б	Б	Г	А	В	Б	В	А	Б	Г	В	А	В

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

а) основная учебная литература:

1. Емельянцеv, Н. В. Управление организационной культурой: учебное пособие / Н. В. Емельянцеv. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 118 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86420.html>
2. Инновационный менеджмент [Электронный ресурс]: учебник для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент»/ В.Я. Горфинкель [и др.]. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20958>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю.

б) дополнительная литература:

1. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы. Рейнжиниринговая технология [Электронный ресурс]: практикум/ В.В. Авдеев. — Электрон. текстовые данные. — М.: Финансы и статистика, 2016. — 256 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18855>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю.
2. Дармилова Ж.Д. Инновационный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров. / Ж.Д. Дармилова. — М.: Дашков и К, 2016. — 168 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24784>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Елина, В. Н. Управление организационной культурой: Опорный конспект лекций/ В. Н. Елина. - Симферополь: АНО"ООВО" "УЭУ", 2018. - 111 с.
4. Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие / Ю.А. Масалова. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 324 с. — ISBN 978-5-7014-0731-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87107.html>
5. Развитие человеческого потенциала и человеческого капитала: теоретические и практические аспекты [Электронный ресурс]: монография/ А.М. Афонин [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М.: Московский гуманитарный университет, 2016. — 180 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39701>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

- 1) Консультант по управлению. Электронный журнал. Режим доступа: <http://www.procmc.ru/magazine.html>
- 2) <http://www.consulting.ru>
- 3) <http://int.msk.ru/consult/finance.shtml>
- 4) www.business.com
- 5) www.bpubs.com
- 6) www.cfin.ru
- 7) www.fdmag.ru статьи журнала «Финансовый директор» (архив).
- 8) www.zhuk.ru статьи журнала «Управление компанией».
- 9) www.finanalisis.ru

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, самостоятельной работе студентов применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения студентов в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- 1) Творческое задание. Выполнение творческих заданий требуют от студента воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода.
- 2) Групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google chrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

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

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала.