

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет экономический

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор


Г.А. Хаматов

подпись

«31» мая 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Б1.В.07 «СИСТЕМНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРИНЯТИЯ
КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ»**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Стратегическое управление персоналом

Форма обучения очная, заочная

Квалификация магистр

Краснодар 2024

Рабочая программа дисциплины Б1.В.07 «Системные технологии принятия кадровых решений» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Программу составила:

Л.Н. Захарова, канд. экон. наук, доцент



Рабочая программа дисциплины Б1.В.07 «Системные технологии принятия кадровых решений» утверждена на заседании кафедры Экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента

протокол № 6 « 29 » февраля 2024 г.

Заведующая кафедрой Вукович Г.Г.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета

протокол № 10 «17» мая 2024 г.

Председатель УМК факультета Дробышевская Л.Н.



Рецензенты:

Шишлов К.П., директор ООО "Ростов Строй Керамика"

Егорова Л.И., доктор экономических наук, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента Кубанского государственного университета

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

формирование теоретических знаний, понимания сущности и содержания технологий принятия кадровых решений; получение навыков и умений к операционному и стратегическому управлению персоналом организации.

1.2 Задачи дисциплины

формирование теоретических знаний системных технологий принятия кадровых решений; умений применять и навыков владения системных технологий принятия кадровых решений для операционного и стратегического управления персоналом организации и его структурным подразделением; повышение эффективности и качества разрабатываемых и реализуемых кадровых решений.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Системные технологии принятия кадровых решений» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 1 курсе по очной и заочной формам обучения. Вид промежуточной аттестации: зачет.

Дисциплина основывается на знании следующих дисциплин: «Теории и методы экономики социально-трудовых отношений», «Управленческая экономика», «HR-аналитика».

Изучение дисциплины «Системные технологии принятия кадровых решений» необходимо для дальнейшего изучения таких дисциплин, как: «Управление интеллектуальным капиталом», «Управление кадровой безопасностью», «Компьютерный практикум HR-менеджера», «Маркетинг на рынке труда», «Мотивация и стимулирование персонала», «Digital-инструменты в HR-брендинге», «Кадровый контроллинг и аудит системы управления персоналом», «Стратегическое управление персоналом на основе компетентностного подхода», «Групповой менеджмент», «Формирование и контроль бюджетов на персонал».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора*достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (знает, умеет, навык (владеет, может осуществить трудовое действие))
ПК-2 Способен осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	
ИПК-2.2. Демонстрирует способность к операционному управлению персоналом и структурным подразделением	Знает: - технологии оперативного управления персоналом организации - системные технологии принятия кадровых решений для операционного управления персоналом и структурным подразделением
	Умеет: - применять технологии оперативного управления персоналом организации - определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения - применять системные технологии принятия кадровых решений для операционного управления персоналом и структурным подразделением
	Трудовое действие: - оперирует навыками применения технологий оперативного

Код и наименование индикатора*достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, навык (владеет, может осуществить трудовое действие)</i>)
	управления персоналом организации - оперирует навыками определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения - оперирует системными технологиями принятия кадровых решений для операционного управления персоналом и структурным подразделением
ПК-3 Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	
ИПК-3.2. Демонстрирует способность к стратегическому управлению персоналом организации	Знает: - технологии стратегического управления персоналом организации - системные технологии принятия кадровых решений для стратегического управления персоналом - технологии обучающих и консультационных мероприятий для пользователей систем автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом Умеет: - применять системные технологии принятия кадровых решений для стратегического управления персоналом - определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения - организовывать и проводить обучающие и консультационные мероприятия для пользователей систем автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом Трудовое действие: - пользуется системными технологиями принятия кадровых решений для стратегического управления персоналом - пользуется навыками определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения - пользуется навыками организации и проведения обучающих и консультационных мероприятий для пользователей систем автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		1 семестр (часы)	2 семестр (часы)	X семестр (часы)	1 курс (часы)
Контактная работа, в том числе:			24,2		12,2
Аудиторные занятия (всего):			24		12
занятия лекционного типа			6		4
практические занятия			18		8

семинарские занятия					
Иная контактная работа:			0,2		0,2
Контроль самостоятельной работы (КСР)					
Промежуточная аттестация (ИКР)			0,2		0,2
Самостоятельная работа, в том числе:			47,8		56
<i>Расчётно-графическая работа (РГР) (подготовка)</i>			10		10
<i>Реферат/эссе (в форме дискуссии) (подготовка)</i>			10		10
<i>Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, контрольные вопросы и т.д.)</i>			27,8		36
Контроль:					3,8
Подготовка к экзамену					
Общая трудоемкость	час.		72		72
	в том числе контактная работа		24,2		12,2
	зач. ед		2		2

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 2 семестре (1 курса) (*очная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Методические аспекты принятия кадровых решений	18	2	4		12
2.	Системные технологии принятия кадровых решений	22	2	8		12
3.	Этапы принятия кадровых решений	15	1	2		12
4.	Реализация и контроль выполнения кадровых решений	16,8	1	4		11,8
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	<i>71,8</i>	<i>6</i>	<i>18</i>		<i>47,8</i>
	Контроль самостоятельной работы (КСР)					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю					
	Общая трудоемкость по дисциплине	72				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 2 семестре (1 курса) (*заочная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Методические аспекты принятия кадровых решений	17	1	2		14
2.	Системные технологии принятия кадровых решений	17	1	2		14
3.	Этапы принятия кадровых решений	17	1	2		14
4.	Реализация и контроль выполнения кадровых решений	17	1	2		14
	ИТОГО по разделам дисциплины	68	4	8		56
	Контроль самостоятельной работы (КСР)					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю	3,8				
	Общая трудоемкость по дисциплине	72				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Методические аспекты принятия кадровых решений	Сущность, классификация кадрового решения, его роль в деятельности менеджера. Основные принципы принятия кадровых решений в процессе управления персоналом. Особенности принятия кадровых решений в процессе управления персоналом организации. Место кадрового решения в процессе управления. Основные школы научного управления. Требования, предъявляемые к кадровым решениям. Условия выполнения требований к кадровым решениям. Кадровое решение как процесс и явление. Экономическая, организационная, правовая и технологическая сущность кадровых решений. Структура кадровых решений. Методика и технологии оперативного и стратегического управления персоналом организации для принятия кадровых решений.	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>
2.	Системные технологии принятия кадровых решений	Разновидности системных технологий принятия кадровых решений для оперативного и стратегического управления персоналом. Технологии обучающих и консультационных мероприятий для пользователей систем автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом. Системные технологии кадрового планирования, набора и отбора персонала, мотивации и стимулирования персонала, адаптации и обучения персонала, оценки трудовой деятельности персонала, карьерной стратегии и подготовки кадрового резерва. Методы принятия кадровых решений.	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>
3.	Этапы принятия кадровых решений	Механизм и этапы принятия кадровых решений. Постановка проблемы принятия кадровых решений. Подготовка кадровых решений. Принятие управленческих кадровых решений. Действия по реализации кадровых решений. Основные этапы и шаги принятия кадровых решений в процессе управления персоналом. одели и типология управленческих кадровых решений. Учет факторов внешней и внутренней среды организации для принятия кадровых решений. Особенности кадровых решений в условиях	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>

		внедрения современных информационных технологий. Определение понятий «неопределенность» и «риск», соотношение между ними. Уровни неопределенностей. Источники объективных и субъективных неопределенностей. Анализ внешней среды и ее влияния на разработку и принятие кадровых решений. Роль кадровой службы в разработке, обосновании и принятии управленческого кадрового решения.	
4.	Реализация и контроль выполнения кадровых решений	Понятие контроля как функции управления. Виды контроля и разновидности его вариантов. Основные этапы процесса контроля принятия кадровых решений. Требования к контролю и значение обратной связи. Учет социально-психологических последствий принятия кадровых решений. Социальная ответственность менеджера и этапы ее формирования. Особенности принятия кадровых решений в различных организациях. Понятия качества и эффективности принятия кадровых решений. Характеристики, необходимые для принятия кадровых решений с высоким качеством. Основные факторы эффективности принятия кадровых решений. Матрица эффективности управленческих кадровых решений.	<i>Контрольные вопросы, Реферат</i>

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1.	Методические аспекты принятия кадровых решений	Сущность, классификация кадрового решения, его роль в деятельности менеджера. Основные принципы принятия кадровых решений в процессе управления персоналом. Особенности принятия кадровых решений в процессе управления персоналом организации. Место кадрового решения в процессе управления. Основные школы научного управления. Требования, предъявляемые к кадровым решениям. Условия выполнения требований к кадровым решениям. Кадровое решение как процесс и явление. Экономическая, организационная, правовая и технологическая сущность кадровых решений. Структура кадровых решений. Методика и технологии оперативного и стратегического управления персоналом организации для принятия кадровых решений.	<i>Контрольные вопросы, Р</i>
2.	Системные технологии принятия кадровых решений	Разновидности системных технологий принятия кадровых решений для оперативного и стратегического управления персоналом. Технологии обучающих и консультационных мероприятий для пользователей систем автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом. Системные технологии кадрового планирования, набора и отбора персонала, мотивации и стимулирования персонала, адаптации и обучения персонала, оценки трудовой деятельности персонала, карьерной стратегии и подготовки кадрового резерва. Методы принятия кадровых решений.	<i>Контрольные вопросы, РГЗ, Р, дискуссия</i>
3.	Этапы принятия кадровых решений	Механизм и этапы принятия кадровых решений. Постановка проблемы принятия кадровых решений. Подготовка кадровых решений. Принятие управленческих кадровых решений. Действия по реализации кадровых решений. Основные этапы и шаги принятия кадровых решений в процессе управления персоналом. одели и типология управленческих кадровых решений. Учет факторов внешней и	<i>Контрольные вопросы, Р дискуссия</i>

		внутренней среды организации для принятия кадровых решений. Особенности кадровых решений в условиях внедрения современных информационных технологий. Определение понятий «неопределенность» и «риск», соотношение между ними. Уровни неопределенностей. Источники объективных и субъективных неопределенностей. Анализ внешней среды и ее влияния на разработку и принятие кадровых решений. Роль кадровой службы в разработке, обосновании и принятии управленческого кадрового решения.	
4.	Реализация и контроль выполнения кадровых решений	Понятие контроля как функции управления. Виды контроля и разновидности его вариантов. Основные этапы процесса контроля принятия кадровых решений. Требования к контролю и значение обратной связи. Учет социально-психологических последствий принятия кадровых решений. Социальная ответственность менеджера и этапы ее формирования. Особенности принятия кадровых решений в различных организациях. Понятия качества и эффективности принятия кадровых решений. Характеристики, необходимые для принятия кадровых решений с высоким качеством. Основные факторы эффективности принятия кадровых решений. Матрица эффективности управленческих кадровых решений.	Контрольные вопросы, Р

Защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т) и т.д.

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы <i>(выбрать в соответствии с видом СРС)</i>
1	Занятия лекционного и семинарского типа	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Подготовка эссе, рефератов, курсовых работ.	Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Выполнение самостоятельной работы обучающихся	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
4	Выполнение расчетно-графических заданий	Методические указания по выполнению расчетно-графических заданий. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
5	Интерактивные методы обучения	Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (разбора конкретных ситуаций, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

5. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Системные технологии принятия кадровых решений».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме *реферата-презентации по проблемным вопросам, расчетно-графического задания* и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к зачету.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИПК-2.2. Демонстрирует способность к операционному управлению персоналом и структурным подразделением	Знает: - технологии оперативного управления персоналом организации - системные технологии принятия кадровых решений для операционного управления персоналом и структурным подразделением	<i>Контрольные вопросы</i> <i>Реферат</i>	<i>Вопрос на зачете</i> <i>1-5</i>

2	ИПК-2.2. Демонстрирует способность операционному управлению персоналом и структурным подразделением	Умеет: - применять технологии оперативного управления персоналом организации - определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения - применять системные технологии принятия кадровых решений для операционного управления персоналом и структурным подразделением	<i>Контрольные вопросы Реферат</i>	<i>Вопрос на зачете 6-9</i>
3	ИПК-2.2. Демонстрирует способность операционному управлению персоналом и структурным подразделением	Трудовое действие: - оперирует навыками применения технологий оперативного управления персоналом организации - оперирует навыками определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения - оперирует системными технологиями принятия кадровых решений для операционного управления персоналом и структурным подразделением	<i>Контрольные вопросы, РГЗ Реферат Дискуссия</i>	<i>Вопрос на зачете 10-14</i>
4	ИПК-3.2. Демонстрирует способность стратегическому управлению персоналом организации	Знает: - технологии стратегического управления персоналом организации - системные технологии принятия кадровых решений для стратегического управления персоналом - технологии обучающих и консультационных мероприятий для пользователей систем автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом	<i>Контрольные вопросы Реферат</i>	<i>Вопрос на зачете 14-17</i>
5	ИПК-3.2. Демонстрирует способность стратегическому управлению персоналом организации	Умеет: - применять системные технологии принятия кадровых решений для стратегического управления персоналом	<i>Контрольные вопросы Реферат</i>	<i>Вопрос на зачете 18-22</i>

		<ul style="list-style-type: none"> - определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения - организовывать и проводить обучающие и консультационные мероприятия для пользователей систем автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом 		
6	ИПК-3.2. Демонстрирует способность к стратегическому управлению персоналом организации	<p>Трудовое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пользуется системными технологиями принятия кадровых решений для стратегического управления персоналом - пользуется навыками определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения - пользуется навыками организации и проведения обучающих и консультационных мероприятий для пользователей систем автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом 	<i>Контрольные вопросы Реферат</i>	<i>Вопрос на зачете 23-27</i>

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
Примерный перечень вопросов и заданий

Дискуссия

Тематика дискуссий

- 1 Отечественная и зарубежная практика формирования управленческих кадровых решений.
- 2 Возможные риски и последствия принятия ошибочных управленческих кадровых решений.
- 3 Применение технологии «Майнд-менеджмент» для разработки, обоснования и принятия кадрового решения.
- 4 Применение диаграммы Ганта в качестве инструмента контроля реализации системных управленческих кадровых решений
- 5 Применение обучающих и консультационных мероприятий для пользователей систем автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом для разработки, обоснования и принятия кадрового решения.

Расчетно-графическое задание

Вариант 1

Анализ проблемной ситуации и разработка управленческого кадрового решения с построением дерева целей.

Вариант 2

Расчет социальной и экономической эффективности проекта реализации кадрового решения.

Вариант 3

Разработка рекомендаций руководителю по социально-психологическим аспектам принятия и реализации управленческих кадровых решений.

Вариант 4

Построение системы показателей оценки эффективности работы службы управления персоналом относительно принимаемых кадровых решений.

Контрольные вопросы

1 В чем заключается роль и значение в подготовке специалистов по управлению персоналом?

2 Перечислите и дайте определение основных понятий дисциплины.

3 Приведите примеры кадровых решений как процесса и явления.

4 Какова структура кадровых решений?

5 В чем отличия между активизирующими и креативными методами принятия решений?

6 Каковы принципы принятия кадровых решений?

7 Необходима ли разработка альтернативных управленческих кадровых решений проблемной ситуации в управлении персоналом?

8 Приведите примеры тематических кейс-задач с применением разных методов разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

9 Приведите примеры обучающих и консультационных мероприятий для пользователей систем автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом для разработки, обоснования и принятия кадрового решения.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

Перечень вопросов при промежуточной аттестации (зачет)

1. Сущность, классификация кадрового решения, его роль в деятельности менеджера. Основные принципы принятия кадровых решений в процессе управления персоналом.

2. Особенности принятия кадровых решений в процессе управления персоналом организации.

3. Место кадрового решения в процессе управления. Основные школы научного управления.

4. Требования, предъявляемые к кадровым решениям. Условия выполнения требований к кадровым решениям.

5. Кадровое решение как процесс и явление. Экономическая, организационная, правовая и технологическая сущность кадровых решений.

6. Структура кадровых решений.

7. Методика и технологии оперативного и стратегического управления персоналом организации для принятия кадровых решений.

8. Разновидности системных технологий принятия кадровых решений для оперативного и стратегического управления персоналом.

9. Технологии обучающих и консультационных мероприятий для пользователей систем автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом.

10. Системные технологии кадрового планирования, набора и отбора персонала.

11. Системные технологии мотивации и стимулирования персонала.
12. Системные технологии адаптации и обучения персонала, оценки трудовой деятельности персонала.
13. Системные технологии карьерной стратегии и подготовки кадрового резерва.
14. Методы принятия кадровых решений.
15. Механизм и этапы принятия кадровых решений. Постановка проблемы принятия кадровых решений.
16. Подготовка и принятие управленческих кадровых решений. Действия по реализации кадровых решений.
17. Основные этапы и шаги принятия кадровых решений в процессе управления персоналом. одели и типология управленческих кадровых решений.
18. Учет факторов внешней и внутренней среды организации для принятия кадровых решений.
19. Особенности кадровых решений в условиях внедрения современных информационных технологий.
20. Определение понятий «неопределенность» и «риск», соотношение между ними. Анализ внешней среды и ее влияния на разработку и принятие кадровых решений.
21. Роль кадровой службы в разработке, обосновании и принятии управленческого кадрового решения.
22. Понятие контроля как функции управления. Виды контроля и разновидности его вариантов.
23. Основные этапы процесса контроля принятия кадровых решений. Требования к контролю и значение обратной связи.
24. Учет социально-психологических последствий принятия кадровых решений. Социальная ответственность менеджера и этапы ее формирования.
25. Особенности принятия кадровых решений в различных организациях.
26. Понятия качества и эффективности принятия кадровых решений. Характеристики, необходимые для принятия кадровых решений с высоким качеством.
27. Основные факторы эффективности принятия кадровых решений. Матрица эффективности управленческих кадровых решений.

Критерии оценивания результатов обучения

Критерии оценивания по зачету:

«зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данной дисциплине, допускает незначительные ошибки; студент умеет правильно объяснять материал, иллюстрируя его примерами.

«не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры по дисциплине, довольно ограниченный объем знаний программного материала.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление

информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Зуб, А. Т. Принятие управленческих решений : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 332 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06006-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536105>.

2. Трофимова, Л. А. Методы принятия управленческих решений : учебник и практикум для вузов / Л. А. Трофимова, В. В. Трофимов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 312 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17145-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535542>.

3. Теория и практика принятия управленческих решений : учебник и практикум для вузов / В. И. Бусов, Н. Н. Лябах, Т. С. Саткалиева, Г. А. Таспенова ; под общей редакцией В. И. Бусова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 276 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16710-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536205>.

4. Технологии кадровых практик на государственной службе: мастер-класс: учебник и практикум для вузов / Л. В. Фотина [и др.]; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 392 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15403-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520471>.

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>
3. Экономический журнал Высшей школы экономики
4. Экономическое развитие России
5. Социальная политика и социальное партнерство
6. Экономика и управление
7. Экономика: теория и практика

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>

4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com

5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Scopus <http://www.scopus.com/>
2. ScienceDirect <https://www.sciencedirect.com/>
3. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
5. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
6. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
7. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>
8. База данных CSD Кембриджского центра кристаллографических данных (CCDC) <https://www.ccdc.cam.ac.uk/structures/>
9. Springer Journals: <https://link.springer.com/>
10. Springer Journals Archive: <https://link.springer.com/>
11. Nature Journals: <https://www.nature.com/>
12. Springer Nature Protocols and Methods: <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
13. Springer Materials: <http://materials.springer.com/>
14. Nano Database: <https://nano.nature.com/>
15. Springer eBooks (i.e. 2020 eBook collections): <https://link.springer.com/>
16. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
17. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. Кибер Ленинка (<http://cyberleninka.ru/>);
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
7. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
8. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
9. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
10. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
11. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
12. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ
<http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>
2. Электронная библиотека трудов ученых КубГУ
<http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/UserEntry?Action=ToDb&idb=6>
3. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
4. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций
<http://infoneeds.kubsu.ru/>
5. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
6. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
7. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ"
<http://icdau.kubsu.ru/>

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

1) Изучение теоретического материала дисциплины с использованием компьютерных технологий. Предполагается использование магистрами пакета следующих компьютерных программ: MicrosoftWord, Excel.

2) самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы. Самостоятельная работа студентов — это деятельность, которую они совершают без непосредственной помощи и указаний преподавателя, призванная обеспечить возможность осуществлять самостоятельную познавательную деятельность в обучении.

3) закрепление теоретического материала при проведении семинарских занятий и самостоятельных работ путем выполнения проблемно-ориентированных, командных, поисковых и творческих заданий.

Вместе с этим, при освоении дисциплины используются определенные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Для этого применяются как традиционные методы и формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, кейс-задачи, групповые дискуссии, самостоятельная работа студентов.

В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки университета: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.213 А, 218 А)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus