

Частное образовательное учреждение высшего образования  
«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор - проректор по учебной  
работе и дистанционному обучению



В.В. Закурдаева

«31» августа 2019 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.Б.06 «Инновационные технологии подготовки, принятия и практической  
реализации кадровых решений»

Направление подготовки  
38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ  
профиль "Стратегическое управление персоналом"

**Курск 2019**

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.04.2015 № 367.

Разработчики:

К.э.н., доцент

*(занимаемая должность)*

Зюкин Д.В.

*(ФИО)*



*(подпись)*

Рабочую программу дисциплины одобрила кафедра управления и связей с общественностью.

Протокол заседания кафедры № 1 от «1» сентября 2019 г.

Заведующий кафедрой:

к.г.н., проф.

*(ученая степень, звание)*

Еськова Н.А.

*(ФИО)*



*(подпись)*

## **1. Цель и задачи освоения дисциплины**

### **Цель дисциплины**

Целью освоения дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» является приобретение знаний и умений по сбору, обработке и анализу информации о факторах внешней и внутренней среды организации, повышающих эффективность кадровых решений, а также получение практических навыков в применении инновационных технологий разработки и принятия кадровых решений.

### **Задачи:**

- формирование знаний в области навыков разработки, обоснования и принятия кадровых решений;
- формирование навыков исследовательской работы будущих специалистов в области управления персоналом;
- повышение эффективности и качества разрабатываемых и реализуемых кадровых решений;
- подготовка к практической деятельности по использованию инновационных приемов разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

## **2. Место дисциплины в структуре программы**

Дисциплина Б1.Б.06 «Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений» входит в блок Б1 «Базовая часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений изучаются следующие дисциплины:

- Мотивация трудовой деятельности
- Теория организации организационного проектирования
- Проектирование кадровой политики
- Концепция стратегического управления персоналом

После прохождения дисциплины Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений изучаются следующие дисциплины:

- Кадровый консалтинг и аудит

- Формирование организационной культуры и командообразование
- Оценка результативности труда персонала и эффективности службы управления персоналом
- Технологии использования развития персонала

### **3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:**

#### **3.1 Обучающийся должен:**

**Знать:** принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, методологию разработки современных технологий управления персоналом, технологии проведения диагностики состояния развития организации и ее кадрового потенциала.

**Уметь:** применять принципы разработки, обоснования и принятия решений в области управления персоналом, моделировать современные технологии управления персоналом, сравнивать методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом, проводить диагностику и мониторинг состояния развития организации, ее кадрового потенциала с использованием современных технологий, инновационных форм и методов.

**Владеть:** навыками оценки управленческих решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности, современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности, современными принципами, инновационными формами и методами диагностики организационного развития и кадрового потенциала навыками оценки управленческих решений в области управления персоналом в целях определения эффективной реализации современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности.

#### **3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:**

современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности.

### 3.3. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

| Код  | Наименование компетенции  | наименование показателя достижения компетенции   |
|------|---|--|
| ОК-2 | готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | умеет разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом. |

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

| Код   | Наименование компетенции   | наименование показателя достижения компетенции   |
|-------|--|--|
| ОПК-7 | владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности  | владеет технологиями разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом  |
| 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 | умеет анализировать успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации |

ПК - Профессиональные компетенции

| Код   | Наименование компетенции   | наименование показателя достижения компетенции   |
|-------|--|--|
| ПК-25 | умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения   | умеет ставить оперативные цели по вопросам управления персоналом   |
| ПК-21 | умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации | умеет выявлять и интерпретировать результаты анализа соответствия корпоративной социальной политики требованиям законодательства РФ и условиям рынка труда |

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

##### Форма обучения Очная

| Вид учебной работы              | Всего часов | Семестр(ы) |
|---------------------------------|-------------|------------|
|                                 |             | 2          |
| Контактная работа (всего)       | 32.3        | 32.3       |
| В том числе:                    |             |            |
| Лекционные занятия              | 16          | 16         |
| Практические занятия            | 16          | 16         |
| Контактная работа на пром. атт. | 0.3         | 0.3        |
| Самостоятельная работа          | 39.7        | 39.7       |
| <b>ИТОГО:</b>                   | <b>72</b>   | <b>72</b>  |
| <b>з.е.</b>                     | <b>2</b>    | <b>2</b>   |

##### Форма обучения Заочная

| Вид учебной работы              | Всего часов | Семестр(ы) |
|---------------------------------|-------------|------------|
|                                 |             | 2          |
| Контактная работа (всего)       | 8.3         | 8.3        |
| В том числе:                    |             |            |
| Лекционные занятия              | 2           | 2          |
| Практические занятия            | 6           | 6          |
| Контактная работа на пром. атт. | 0.3         | 0.3        |
| Самостоятельная работа          | 60          | 60         |
| Часы на контроль                | 3.7         | 3.7        |
| <b>ИТОГО:</b>                   | <b>72</b>   | <b>72</b>  |
| <b>з.е.</b>                     | <b>2</b>    | <b>2</b>   |

#### 5. Структура и содержание дисциплины

##### 5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

##### Форма обучения Очная

|   | Наименование разделов/тем дисциплины  | Лекции | Прак. занятия | СРС | Кагт | Контроль |
|---|---|--------|---------------|-----|------|----------|
| 1 | Методологические аспекты разработки, обоснования, принятия и реализации кадровых решений                          | 2      | 2             | 5   |      |          |
| 2 | Проблемы принятия решений в современных условиях.   | 2      | 2             | 5   |      |          |
| 3 | Кадровые решения: сущность, содержание, классификация. Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений | 2      | 2             | 7   |      |          |
| 4 | Этапы процесса разработки, обоснования  | 2      | 2             | 5   |      |          |

|   |   |           |           |             |            |  |
|---|---|-----------|-----------|-------------|------------|--|
|   | и принятия кадровых решений   |           |           |             |            |  |
| 5 | Реализация и контроль выполнения управленческих кадровых решений              | 2         | 2         | 5           |            |  |
| 6 | Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений | 2         | 2         | 7           |            |  |
| 7 | Оценка эффективности принимаемых решений                                      | 4         | 4         | 5,7         |            |  |
|   | <b>ИТОГО:</b>   | <b>16</b> | <b>16</b> | <b>39.7</b> | <b>0.3</b> |  |

### Форма обучения Заочная

| № п/п | Наименование разделов/тем дисциплины  | Лекции   | Прак. занятия | СРС       | Катт       | Контроль   |
|-------|---|----------|---------------|-----------|------------|------------|
| 1     | Методологические аспекты разработки, обоснования, принятия и реализации кадровых решений                          | 1        |               | 10        |            |            |
| 2     | Проблемы принятия решений в современных условиях.   | 1        |               | 10        |            |            |
| 3     | Кадровые решения: сущность, содержание, классификация. Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений |          | 1             | 10        |            |            |
| 4     | Этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений  |          | 1             | 8         |            |            |
| 5     | Реализация и контроль выполнения управленческих кадровых решений  |          | 1             | 8         |            |            |
| 6     | Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений                                     |          | 1             | 8         |            |            |
| 7     | Оценка эффективности принимаемых решений  |          | 2             | 6         |            |            |
|       | <b>ИТОГО:</b>   | <b>2</b> | <b>6</b>      | <b>60</b> | <b>0.3</b> | <b>3.7</b> |

## 5.2. Содержание разделов/тем дисциплины

| № п/п | Наименование раздела/темы дисциплины  | Содержание раздела/темы  |
|-------|---|--|
| 1     | Методологические аспекты разработки, обоснования, принятия и реализации кадровых решений                          | Предмет, содержание, цели и задачи учебной дисциплины, ее роль и значение в подготовке менеджеров — специалистов по управлению персоналом. Междисциплинарные связи. Феномен принятия решений как основной способ осуществления руководства и управления на всех уровнях. Определение основных понятий дисциплины. Диалектика развития теории решений. Управленческое решение как процесс и явление. Экономическая, организационная, правовая и технологическая сущность управленческих решений. Структура цикла управленческих решений.  |
| 2     | Проблемы принятия решений в современных условиях.   | Нормативная и дескриптивная теории принятия решений. Теории максимизации полезности, ограниченной рациональности. Функции нормативной дескриптивной теории. Концептуальная модель разработки управленческих решений. Взаимосвязь концепций и принципов разработки управленческих решений. Принципы «цели», «слабого звена», «измерений», «множественности альтернатив». Определение основных понятий системного и ситуационного подходов. Выявление ситуационных переменных при разработке управленческих решений. Целевая ориентация управленческих решений. Достижение целей как основания для разработки управленческих решений. Взаимосвязь целей и решений. Классификация целей. Построение дерева целей. |
| 3     | Кадровые решения: сущность, содержание, классификация. Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений | Сущность и свойства управленческих решений. Диалектика развития теории решений. Кадровые решения как разновидность управленческих. Значение принятия обоснованных кадровых решений в деятельности руководителей и специалистов по управлению персоналом. Классификация управленческих кадровых решений (УКР): по содержанию решений, объекту управления, характеру процесса  |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   |   | <p>принятия решения, количеству альтернатив, срокам действия, частоте принятия, форме, содержанию, возможности автоматизации, прогнозной эффективности и т.п. Факторы, критерии и ограничения при принятии управленческих кадровых решений. Объекты и субъекты УКР в системе управления персоналом. Управленческое решение как процесс и явление. Экономическая, организационная, социальная, правовая и технологическая сущность управленческих решений. Структура цикла управленческих решений. Роль управленческого кадрового решения (УКР) в деятельности менеджера. Основное назначение моделей и методов при подготовке управленческих кадровых решений. Классификация методов разработки и принятия решений. Методы принятия решений в кадровом менеджменте. Основное назначение моделей и методов при подготовке управленческих кадровых решений. Схема алгоритма формирования нового управленческого кадрового решения. Рациональные методы принятия решений: метод критериев, анализ практической ценности, метод «дерево решений», метод «затраты / эффект», метод «воронки решений» и пр.</p> |
| 4 | <p>Этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p> | <p>Этапы процесса подготовки УКР. Стадия анализа ситуации и определения проблем. Определение проблемных полей для принятия решений: анализ SWOT, причинно-следственная диаграмма (Ишикава), метод глубоких вопросов, векторный анализ сил (Force Field Analysis), техника формулирования проблемы, определение рамок проблемы (In-Out) Выявление причин проблем. Разработка и оценка вариантов решения проблем. Технологии реализации решений. Разработка плана организации выполнения кадрового решения. Контроль за выполнением и оценка процесса реализации УКР. Стили принятия решений: авторитарный, демократический, партисипативный. Ситуационный подход к выбору стиля принятия решений руководителем. Модель Врума-Йеттона.</p>  |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   | Матрица Блейка-Моутона. Моральная и этическая ответственность руководителя за принятие решения. Роль кадровой службы в разработке, обосновании и принятии управленческого кадрового решения.   |
| 5 | Реализация и контроль выполнения управленческих кадровых решений              | Организационные методы и процедуры выполнения принятых решений. Условия эффективного функционирования организационных структур при реализации решений. Организация процессов выполнения решений: ресурсное обеспечение на стратегическом и тактическом уровне. Процесс осуществления контроля. Инструменты и характеристики эффективного контроля реализации управленческих решений. Сущность и виды ответственности руководителей за принятые решения. Роль кадровой службы в реализации и контроле выполнения управленческого кадрового решения.   |
| 6 | Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений | Определение понятий «оптимальное и супероптимальное решение». Перечень методов совместного решения диаметрально противоположных проблем. Метод разработки более крупных целей по сравнению с имеющимися. Метод формирования ситуаций, при которых выгоды одной стороны по результатам переговоров не потребуют убытков с другой стороны. Метод выделения из диаметрально противоположных проблем общих. Метод снижения уровня противоречий сторон с антагонизма или столкновения до поляризации или различия. Идеология метода «живые решения». Использование «активизирующей ауры» управленческих решений. Рекламные технологии при формировании управленческих решений. Маркетинговый подход к процессу подготовки управленческих решений. Бенчмаркинг в принятии управленческих кадровых решений. |
| 7 | Оценка эффективности принимаемых решений                                      | Качество и эффективность. Качество и эффективность - важнейшие характеристики УКР. Условия и факторы   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>качества УКР. Свойства качественных решений. Качество процесса подготовки и реализации УКР. Организационно-психологические предпосылки качества решений. Эффективность управленческих решений и ее составляющие. Сравнительный экономический анализ и методические рекомендации по оценке эффективности управленческих решений. Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации УР: косвенный метод сопоставления различных вариантов, метод оценки по конечным результатам, метод оценки по непосредственным результатам деятельности. Оценка вклада службы управления персоналом в достижение целей организации. Оценка эффективности службы управления персоналом относительно принимаемых кадровых решений.</p> |
|--|---|

#### 6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

| Наименование раздела/темы дисциплины  | Формируемые компетенции |       |       |       |       |
|---|-------------------------|-------|-------|-------|-------|
|   | ОК-2                    | ОПК-7 | ОПК-8 | ПК-21 | ПК-23 |
| Методологические аспекты разработки, обоснования, принятия и реализации кадровых решений                          | +                       |       |       | +     |       |
| Проблемы принятия решений в современных условиях.   |                         | +     |       | +     |       |
| Кадровые решения: сущность, содержание, классификация. Методы разработки, обоснования и принятия кадровых решений |                         | +     |       |       | +     |
| Этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений  |                         |       | +     | +     |       |
| Реализация и контроль выполнения управленческих кадровых решений  | +                       |       |       |       |       |
| Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений                                     | +                       |       |       | +     | +     |

|  |  |   |   |  |  |
|--|--|---|---|--|--|
| Оценка эффективности принимаемых решений |  | + | + |  |  |
|--|--|---|---|--|--|

### 7. Методические рекомендации преподавателям по дисциплине

Учебным планом по дисциплине предусмотрены лекционные и практические занятия.

В течение курса на лекционных занятиях изучается теоретический материал.

Практические занятия представлены в форме семинарских занятий (закрепление пройденного материала в виде групповых дискуссий) и практикумов (разбор практических ситуаций, работа в малых группах).

При изучении дисциплины предусмотрено применение информационных технологий: использование комплекса презентаций по курсу.

В качестве самостоятельной работы предполагается подготовка для участия в групповых дискуссиях и составление сводных таблиц по рынку консалтинговых и тренинговых услуг

### 8. Методические рекомендации для преподавателей для проведения текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации по дисциплине

Контроль успеваемости осуществляется в соответствии с рейтинговой системой оценки знаний.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) разработаны фонды оценочных средств, включающие типовые задания, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Контроль знаний студентов осуществляется в ходе текущих аттестаций.

Текущая аттестация – регулярная проверка уровня знаний обучающихся и степени усвоения учебного материала соответствующей дисциплины в течение семестра по мере ее изучения (результаты самостоятельных работ, выступлений на практических занятиях, участие в деловых играх и разборе кейсовых ситуаций, тестирования по пройденным темам и т.п.);

Промежуточная аттестация – зачет.

Обязательным условием для получения положительной оценки является посещение не менее 80% занятий, проявление активности в аудитории, положительные результаты текущей аттестации, полное и глубокое владение теоретическим материалом; сформированные практические умения, предусмотренные программой; выполнение индивидуальных домашних заданий.

### Вопросы к экзамену

1. Сущность, особенности инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений в нестандартных ситуациях
2. Принципы применения инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений в нестандартных ситуациях

3. Меры социальной и этической ответственности за принятые кадровые решения в нестандартных ситуациях
4. Управление персоналом в условиях нововведений.
5. Типы психологических барьеров при нововведении и их характеристика.
6. Этапы процесса нововведений.
7. Организационные формы инновационной деятельности: сравнительная характеристика и взаимосвязь функциональной и инновационной деятельности в организации/
8. Сущность современных технологий управления персоналом
9. Принципы применения современных технологий управления персоналом
10. Особенности применения современных технологий управления персоналом
11. Управление новаторской деятельностью персонала в организации: персонал организации как источник инноваций.
12. Организационно-экономические условия проявления творческого потенциала персонала.
13. Инновационная активность различных типов трудовых коллективов.
14. Интеллектуальная собственность.
15. Сущность методики определения социально-экономической эффективности системы и инновационной технологии управления персоналом
16. Принципы использования методики определения социально-экономической эффективности системы и инновационной технологии управления персоналом
17. Этапы определения социально-экономической эффективности системы и инновационной технологии управления персоналом
18. Факторы, способствующие или препятствующие инновационной деятельности организации и персонала.
19. Эффективные методы и подходы к работе с персоналом в организациях инновационного типа.
20. Особенности управления персоналом в организации, использующей информационные технологии.
21. Сущность социально-трудовых проблем организации
22. Классификацию социально-трудовых проблем организации
23. Особенности социально-трудовых проблем организации
24. Управление персоналом проектных групп – эффективный механизм реализации инноваций.
25. Стимулирование инновационной деятельности персонала.
26. Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности: исходные предпосылки и трактовка основных понятий кадровой инноватики.
27. Понятие, сущность, содержание и особенности инноваций в управлении персоналом;
28. Инновации в управлении персоналом как разновидность управленческих инноваций.
29. Сравнительная характеристика направленности функций управления персоналом в традиционной и инновационной организации.
30. Этапы проведения совещаний с использованием инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений

31. Принципы проведения совещаний с использованием инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений
32. Технологии проведения совещаний с использованием инновационного подхода подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений
33. Управленческие технологии внедрения кадровых инноваций: роль субъектов управления персоналом в инновационной деятельности организации.
34. Инновации в кадровой работе: характеристика, виды, принципы.
35. Этапы процесса управления кадровыми инновациями.
36. Особенности внедрения кадровых инноваций.
37. Реакция различных категорий работников на нововведения и возможные психологические барьеры.
38. Инновационная восприимчивость персонала организации: понятие, механизм формирования.

#### **9. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины, в том числе для самостоятельной работы обучающихся**

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

- изучение теоретического материала дисциплины с использованием компьютерных технологий. Предполагается использование магистрами пакета следующих компьютерных программ: MicrosoftWord, Excel;

- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы;

- 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: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса.

#### **10. Перечень информационных технологий**

**При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее оборудование:** проектор AcerX1160ZADV, DLPDigitalZoom, SVGA 800x600, 2000: 1, 2000 ANSI, Проектор Epson, Проектор Benq, Проектор Infocus, Интерактивная доска SmartBoard, Ноутбук AcerExtensa 5620/T5550/ 15.4", WXGA/2048/160/x3100/DVDRW/WiFi/XPPro, Ноутбук LenovoB570 Celeron 2.4 ГГц, 4096 Мб, Ноутбук LenovoB590 IntelCore™ i3-3110M, 2.4 ГГц, 4096 Мб, Экран на треноге DINONTripod

180x180 MW, белый матовый, Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, 17” SamsungSyncMaster, Компьютер Celeron-D 331-2.66 ГГц, 512Мб, 160Гб, 17” Samsung 710N, Компьютер IntelPentiumDualCPU 1,8 ГГц, 2048 Мб, Колонки.

**При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие программное обеспечение и информационно справочные системы:** ЭБСZnanium, Консультант плюс, Гарант, WindowsXPPProfessional 2SP, Windows 7, MicrosoftOffice 2007, MicrosoftOffice 2010, 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях, Антивирус DoctorWeb, ApacheOpenOffice, NetBeansIDE, BPWin (Demo версия), Java, Appach, MySQLServer 5.0, PHP, GPSS, Prolog, Gimp 2, CorelDrawGraphicsSuiteX4.

#### **11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:**

а) основная литература

1. С.Д. Липатова «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» Учебное электронное текстовое издание Подготовлено кафедрой «Управления персоналом и психологии» Научный редактор: доцент., канд. пед. наук С.Д. Липатова – свободный доступ

2. Богатырева О.Н., Бармина Е.Ю., Кадровые технологии в системе управления персоналом: учебное пособие/ СПбГТУРП.- СПб., 2013. – 46 с.- свободный доступ

3. Балдин Константин Васильевич Управленческие решения: Учебник / Балдин К.В., Воробьев С.Н., Уткин В.Б., - 8-е изд. - М.: Дашков и К, 2018. - 496 с.: ISBN 978-5-394-02269-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/327956>

б) дополнительная литература

1. Организационное управление: от решения до реализации [Проблемы теории и практики управления, №2, 2011, стр. -] - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/423252>

2. Волгин, В. В. Логистические ловушки и решения в договорах [Электронный ресурс] : Справочник предпринимателя / В. В. Волгин. - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2014. - 140 с. - ISBN 978-5-394-02289-0. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/430515>

3. Литвак Борис Григорьевич Литвак, Б. Г. Управленческие решения [Электронный ресурс] : учебник / Б. Г. Литвак. - М.: Московская финансово-промышленная академия, 2012. - (Академия бизнеса) - ISBN 978-5-4257-0024-7. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/451394>

4. Литвак Борис Григорьевич Литвак, Б. Г. Управленческие решения. Практикум [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Б. Г. Литвак. - М.: Московская финансово-промышленная академия, 2012. - (Академия бизнеса). - ISBN 978-5-4257-0029-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/451396>

в) Интернет-ресурсы:

1. ABC-BOOK азбука методов борьбы за персонал и с персоналом //Internet: <http://www.abc-book.ru>.

- 2 CONNECT@PERSONAL – кадровое агентство// Internet: <http://www.connect-personal.ru>.
3. HRC. Ресурс для профессионалов кадрового менеджмента // Internet:[http://www.hrc.ru/index.php3?id=publishing\\_articles&menuid=publishing](http://www.hrc.ru/index.php3?id=publishing_articles&menuid=publishing)
4. Кадровик.ру Всероссийский Кадровый Конгресс // Internet:<http://www.kadrovik.ru>.

## 12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

| Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий  | № аудитории  | Перечень оборудования и технических средств обучения  |
|--|--|---|
| <p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа.</p> <p>Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием</p>   | <p>№001,<br/>№002,<br/>№215,<br/>№309,<br/>№406</p>                | <p>Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска.</p> <p>Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат.</p>  |
| <p>Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий.</p> <p>Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций.</p> <p>Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации.</p> | <p>№402,<br/>№404,<br/>№005,<br/><br/>№107,<br/>№110,<br/>№207</p> | <p>Учебные рабочие места</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD,</li> <li>• Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб</li> <li>• Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб</li> <li>• Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб</li> <li>• Лицензионное программное обеспечение - Windows XP Professional SP3, Windows 7</li> <li>• Microsoft Office 2007, 2010</li> <li>• 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях</li> <li>• Антивирус Doctor Web</li> <li>• Консультант Плюс</li> <li>• Corel Draw Graphics Suite X4</li> <li>• Adobe Connect 9 (вебинар)</li> </ul> |
| <p>Помещение для самостоятельной работы</p>  | <p>№102</p>  | <p>столы компьютерные 13 шт., столы с дополнительным расширением для инвалидов и лиц с ОВЗ 2 шт., стулья 6 шт., компьютеры benq 17" lcd/cel 3мгц /512 mb/80 gb9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт.</p>   |
| <p>Библиотека</p>  | <p>№004</p>  | <p>Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы</p>  |

| <b>Наименование<br/>оборудованных<br/>учебных кабинетов,<br/>лабораторий</b> | <b>№<br/>аудитории</b> | <b>Перечень оборудования<br/>и технических средств обучения</b>                              |
|--|------------------------|--|
| Читальный зал<br>библиотеки  | №003                   | Рабочие места с ПК – для обучения работе с<br>индексирующими поисковыми системами в Internet |
| Аудитория для<br>хранения учебного<br>оборудования                           | №111                   |  |