

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Худин Александр Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.03.2018 12:30:54

Уникальный программный ключ:

08303ad8de1c60b987361de7085acb509ac3da14b44b362na0ee37e758a19

## МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

"Курский государственный университет"

Кафедра маркетинга и управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

протокол заседания

Ученого совета от 24.04.2017 г., №10

### Рабочая программа дисциплины

#### Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Профиль подготовки: Стратегическое управление персоналом

Квалификация: магистр

Факультет экономики и менеджмента

Форма обучения: очная

Общая трудоемкость 2 ЗЕТ

Виды контроля в семестрах:

зачет(ы) 2

#### Распределение часов дисциплины по семестрам

| Семестр<br>(<Курс>.<Семестр<br>на курсе>) | 2 (1.2) |     | Итого |     |
|---|---------|-----|-------|-----|
|   | Неделя  |     | Итого |     |
| Неделя                                    | 18      |     |       |     |
| Вид занятий                               | уп      | рпд | уп    | рпд |
| Лекции                                    | 18      | 18  | 18    | 18  |
| Практические                              | 36      | 36  | 36    | 36  |
| В том числе инт.                          | 12      | 12  | 12    | 12  |
| Итого ауд.                                | 54      | 54  | 54    | 54  |
| Контактная                                | 54      | 54  | 54    | 54  |
| Сам. работа                               | 18      | 18  | 18    | 18  |
| Итого                                     | 72      | 72  | 72    | 72  |

**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

- |     |  |
|-----|--|
| 1.1 | Формирование навыков применения инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений для использования их в профессиональной деятельности. |
|-----|--|

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП**

|                    |      |
|--------------------|------|
| Цикл (раздел) ООП: | Б1.Б |
|--------------------|------|

**3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения**

**Знать:**

сущность, особенности инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений в нестандартных ситуациях

принципы применения инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений в нестандартных ситуациях

меры социальной и этической ответственности за принятые кадровые решения в нестандартных ситуациях

**Уметь:**

проводить анализ нестандартных ситуаций при принятии кадровых решений

выявлять факторы, влияющие на эффективность кадровых решений в нестандартных ситуациях

оценивать степень влияния различных факторов на эффективность кадровых решений в нестандартных ситуациях

**Владеть:**

навыками формулирования задач повышения эффективности инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений в нестандартных ситуациях

навыками оценки степени социальной и этической ответственности за принятые кадровые решения в нестандартных ситуациях

**ОПК-7: владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности**

**Знать:**

сущность современных технологий управления персоналом

принципы применения современных технологий управления персоналом

особенности применения современных технологий управления персоналом

**Уметь:**

анализировать необходимость применения современных технологий управления персоналом

разрабатывать альтернативные варианты современных технологий управления персоналом

обосновывать направления применения современных технологий управления персоналом

**Владеть:**

современными технологиями управления персоналом

навыками оценки эффективности (успешности) реализации технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности

**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**

**Знать:**

сущность методики определения социально-экономической эффективности системы и инновационной технологии управления персоналом

принципы использования методики определения социально-экономической эффективности системы и инновационной технологии управления персоналом

этапы определения социально-экономической эффективности системы и инновационной технологии управления персоналом

**Уметь:**

выявлять проблемы социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом

идентифицировать проблемы социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом

|  |
|--|
| разрабатывать меры по решению проблем социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом   |
| <b>Владеть:</b>  |
| методикой определения социально-экономической эффективности системы управления персоналом  |
| методикой определения социально-экономической эффективности инновационной технологии управления персоналом   |
| навыками использования результатов расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем   |
| <b>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</b> |
| <b>Знать:</b>  |
| сущность социально-трудовых проблем организации  |
| классификацию социально-трудовых проблем организации   |
| особенности социально-трудовых проблем организации   |
| <b>Уметь:</b>  |
| выявлять наиболее острые социально-трудовые проблемы организации   |
| интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации   |
| оценивать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации  |
| <b>Владеть:</b>  |
| навыками поиска путей решения наиболее острых социально-трудовых проблем организации на основе применения инновационных технологий   |
| навыками разработки системы мер по решению наиболее острых социально-трудовых проблем организации на основе применения инновационных технологий  |
| навыками экономического обоснования системы мер по решению наиболее острых социально-трудовых проблем организации на основе применения инновационных технологий  |
| <b>ПК-25: умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</b>   |
| <b>Знать:</b>  |
| этапы проведения совещаний с использованием инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений   |
| принципы проведения совещаний с использованием инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений  |
| технологии проведения совещаний с использованием инновационного подхода подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений  |
| <b>Уметь:</b>  |
| выбирать тему совещаний с использованием инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений  |
| формировать регламент совещаний с использованием инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений  |
| анализировать проблемное поле при подготовке и проведении совещаний с использованием инновационного подхода  |
| <b>Владеть:</b>  |
| навыками информирования участников совещания с использованием инновационного подхода   |
| навыками оценки эффективности совещаний, проводимых с использованием инновационного подхода  |
|  |