

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

*Экономический факультет*

Рекомендовано МССН

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Наименование дисциплины** Иновационные технологии принятия кадровых решений

**Рекомендуется для направления подготовки/специальности**

38.04.03 «Управление персоналом»

*(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)*

**Направленность программы (профиль)**

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

*(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))*

## 1. Цели и задачи дисциплины:

**Цель** - формирование у магистранта компетенций, позволяющих профессионально грамотно принимать и обосновывать управленческие кадровые решения.

**Задачи** дисциплины:

- изучить специфику, структуру и содержание кадровой деятельности;
- сформировать у магистранта представление о кадровых решениях как разновидности управленческих, их роли в деятельности менеджера, классификации, объектах и субъектах в системе управления персоналом;
- рассмотреть этапы процесса и методы построения сценариев для подготовки УКР;
- дать представление об инновационных направлениях разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
- выработка умений оценивать варианты альтернативных кадровых решений;
- формирование практических навыков разработки мероприятий по реализации кадровых решений;
- получение навыков оценки эффективности кадровых управленческих решений.

## 2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Инновационные технологии принятия кадровых решений» относится к базовой вариативной части, формируемая участниками образовательных отношений блока **Б.1.В.10** учебного плана.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1-**Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций**

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
<b>Универсальные компетенции</b>			
	<b>УК-2.</b> Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика Кадровая политика	Преддипломная практика Научно-исследовательская работа
	<b>УК-4.</b> Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия.	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Кросс-культурный менеджмент Иностранный язык делового и профессионального общения Кадровая безопасность и охрана труда Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом	
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>			
	<b>ОПК-1.</b> Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием	Оценка эффективности труда и управления персоналом

	<p>права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> <p><b>ОПК-3.</b> Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p> <p><b>ОПК-4.</b> Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p>	<p>персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Кросс-культурный менеджмент</p> <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кадровая безопасность и охрана труда Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика</p> <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт HR-аналитика Управление талантами</p>	<p>Оценка эффективности труда и управления персоналом</p> <p>Оценка эффективности труда и управления персоналом</p>
--	--	---	---

### Профессиональные компетенции

	<p><b>ПК-1</b> Разработка системы стратегического управления персоналом организации</p> <p><b>ПК-3</b> Реализация системы стратегического управления персоналом организации</p> <p><b>ПК-7</b> Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по</p>	<p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Управление талантами</p> <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика Управление талантами</p> <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p>	<p>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях</p> <p>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях</p> <p>Преддипломная практика Научно-исследовательская работа</p>
--	--	--	---

	реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика	
--	--	--	--

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

**УК-2.** Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

**УК-4.** Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия.

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

**ОПК-3.** Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

**ОПК-4.** Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

**ПК-1** Разработка системы стратегического управления персоналом организации

**ПК-3** Реализация системы стратегического управления персоналом организации

**ПК-7** Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации

В результате изучения дисциплины студент должен:

#### **Знать:**

- концептуальные основы и теории принятия управленческих решений, этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений в системе управления персоналом;
- особенности инновационных направлений разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

#### **Уметь:**

- выявлять проблемы управленческого характера при анализе ситуаций в области управления персоналом организации; профессионально аргументировать выбор их решений.

#### **Владеть:**

- навыками использования методов разработки, обоснования и принятия кадровых решений;
- навыками прогнозирования и оценки качества и эффективности ожидаемых результатов возможных вариантов решений.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет **72** часа **2** зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
				4	
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	36			36	
В том числе:	-	-	-	-	-
<i>Лекции</i>	18				
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>					
<i>Семинары (С)</i>	18				
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>					
<b>Самостоятельная работа (всего), в т.ч. контроль</b>	36			36	
Общая трудоемкость	час	72		72	
	зач. ед.	2		2	

#### 5. Содержание дисциплины

##### 5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)
1.	<b>Тема 1.</b> Инновации в организациях Понятие инноваций, их классификация и специфика.	Кадровые нововведения: понятие и характеристика. Инновационный потенциал работников и его развитие. Кадровая деятельность и кадровые реформы. Критериями оценки кадровой реформы Этапами кадровой реформы Реализация кадровой реформы.
2.	<b>Тема 2.</b> Субъекты и организационные структуры инновационных процессов (деятельности)	Государственная инновационная политика (государственное регулирование инновационных процессов). Государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе. Типы и виды организационных структур по разработке и реализации проектов нововведений на предприятиях и организациях. Субъекты новаторской деятельности. Кадровая элита
3	<b>Тема 3.</b> Инновационный менеджмент в кадровой работе	Понятие, принципы, задачи, методы и функции инновационного менеджмента в кадровой работе. Функционирование кадровых систем: инновационное развитие, прогресс, регресс, стагнация, кризис, стабилизация кадровой системы
4	<b>Тема 4.</b> Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе	Инновационный процесс и инновационная деятельность. Инновационный проект. Прогнозирование, стратегия, диффузия нововведений в кадровой работе. Развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом. Восприимчивость организации к нововведениям. Сопротивление и внедрение нововведений, сопровождение нововведений. Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе.
5	<b>Тема 5.</b> Управление инновационными процессами на предприятиях и в организациях	Основные принципы и правила проведения изменений при внедрении нововведений в организациях. Инновационный подход в управлении персоналом, изменения в системе управления персоналом Инновационная культура
6	<b>Тема 6.</b> Аутсорсинговые	Основные понятия кадрового аутсорсинга. Экономическая выгода кадрового аутсорсинга Аутсорсинг кадрового

технологии кадровой работы	администрирование. Кадровый лизинг. Отбор персонала. Понятие «кадровый аутстаффинг». Развитие аутстаффинга в России и за рубежом
----------------------------	--

## 5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	<b>Тема 1.</b> Инновации в организациях Понятие инноваций, их классификация и специфика.	2			2	12	16
2.	<b>Тема 2.</b> Субъекты и организационные структуры инновационных процессов (деятельности)	4			4	12	20
3	<b>Тема3.</b> Инновационный менеджмент в кадровой работе	2			4	12	18
4	<b>Тема 4.</b> Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе	4			2	12	18
5	<b>Тема 5.</b> Управление инновационными процессами на предприятиях и в организациях	2			4	12	18
6	<b>Тема 6.</b> Аутсорсинговые технологии кадровой работы	4			2	12	18

## 7. Практические занятия (семинары) *(при наличии)*

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	<b>Тема 1.</b>	Инновации в организациях Понятие инноваций, их классификация и специфика.	2
2.	<b>Тема 2.</b>	Субъекты и организационные структуры инновационных процессов (деятельности)	4
3	<b>Тема3.</b>	Инновационный менеджмент в кадровой работе	4
4	<b>Тема 4.</b>	Разработка и внедрение нововведений в кадровой работе	2
5	<b>Тема 5.</b>	Управление инновационными процессами на предприятиях и в организациях	4
6	<b>Тема 6.</b>	Аутсорсинговые технологии кадровой работы	2

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах)  
Ауд.23, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio  
Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W;  
доска, экран.

## 9. Информационное обеспечение дисциплины

*программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)*

### а) программное обеспечение

MS Windows 7 64bit  
Microsoft Office 2013  
1С Предприятие 8.3  
Eviews 7.0

Mentor  
БИЗНЕС-КУРС  
Инталев  
Система БЭСТ-ОФИС  
Symantec Endpoint Protection (free)  
Expert Systems  
7-Zip (free)  
FastStone Image Viewer (free)  
FreeCommander (free)  
Adobe Reader (free)  
K-Lite Codec Pack (free)  
Корпорация Галактика (free)  
GIS НПК РЕКОРД (договор)  
Microsoft Office, Mentor,

**б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

Наименование электронно-библиотечной системы, предоставляющей возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет

1. Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

2. Университетская библиотека онлайн

<http://www.biblioclub.ru>

3. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

4. НЭБ Elibrary <http://elibrary.ru>

5. Консультант студента [www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru)

6. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

7. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ): Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги издательства «Альпина Паблишерз», BIBLIOPHIKA, Электронная библиотека диссертаций РГБ

3. поисковые системы - [www.yandex.ru](http://www.yandex.ru), [www.google.ru](http://www.google.ru), [www.rambler.ru](http://www.rambler.ru)

**10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:**

**а) основная литература**

1. Баринов В. А. Бизнес- планирование. Учебное пособие. М., 2018.- 272 с.

2. Вишняков Я. Д. Инновационный менеджмент : практикум : допущено УМО... / Я.Д. Вишняков, К.А. Кирсанов, С.П. Киселева; под ред. Я. Д. Вишнякова. - М. : КНОРУС, 2017. - 326 с.

3. Инновационный менеджмент: учебник / под ред. С. Д. Ильенковой. – М.: Юнити, 2013. – 410 с.

4. Кибанов А.Я. Управление инновациями в кадровой работе. – М.: Проспект, 2015. – 72с. [[http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=54897](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54897)]

5. Курбатова М.Б., Травин В.В., Магура М.И. Управление инновациями. Модуль VII: учебно-практическое пособие. –М.: Издательский Дом «Дело» РАНХиГС, 2015.- 104с.

6. Менеджмент. Книга шестая. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах : избр. статьи / С.Д. Резник. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 357 с.

7. Tony Davila, Marc Epstein, Robert Shelton Making Innovation Work: How to Manage It, Measure It, and Profit from It, Updated Edition Hardcover, 2012. – 232 p

## **б) дополнительная литература**

1. Авраменко А., Приходько В. Бережливое мышление в российских условиях: Пробиваем броню // Кадровик.РУ. – 2015. – № 9 (104). – С. 33–43. – [http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=kadrovik\\_ru&file=showdigest&num=104#kt](http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=kadrovik_ru&file=showdigest&num=104#kt)
2. Быстряков А.Я. Государственное регулирование развития предпринимательства: опыт, проблемы, инновации. – М.: Проспект, 2015. – 320 с. [[http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=54836](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54836)]
3. Инновационный менеджмент: учебник / под ред. С. Д. Ильенковой. – М.: Юнити, 2013. – 410 с.
4. Коваленко М.Г. Инновационные кадровые технологии // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. – 2016. № 3-4. URL: / URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-kadrovye-tehnologii>
5. Лысенко Ю. Если инновационная компания будет делать ставку на заурядных середнячков, она не сможет развиваться и расти // Управление персоналом. – 2015. – № 41. – <http://www.top-personal.ru/issue.html?4166>
6. Милеева М.Н. Инновации и изобретения. Innovation and Inventions. – М.: Флинта, 2013. – 322с. – [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=20283](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20283)
7. Рычкова Н.В. Маркетинговые инновации. – М.: Кнорус, 2014. – 232 с. – [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=53455](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53455)

## **11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал; – ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

Подготовка к опросу выяснение преподавателем уровня владения студентом материала по конкретной теме учебной программы. В связи с этим студент должен:

- проработать учебную тему опираясь на лекционный материал, материал учебника и учебных пособий;
- знать определения основных понятий;
- уметь ясно и последовательно излагать учебный материал;



- убедительно аргументировать собственную позицию;
- продемонстрировать способность видеть связь изучаемой темы с предшествующим материалом.

Подготовка к тестированию заключается в систематическом изучении программного материала, заучивании основных понятий и терминов по предложенным темам. Ответ в тестах необходимо обозначить в качестве выбранного варианта ответа на поставленный вопрос. Количество «правильных» ответов может быть различным. Подготовка к зачету. Текущий контроль должны сопровождать рефлексия участия в интерактивных занятиях и ответы на ключевые вопросы по изученному материалу. Итоговый контроль по курсу осуществляется в форме ответа на вопросы к зачету. В самом начале учебного курса необходимо познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов и заданий к зачету/экзамену.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета/экзамена.

## 12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

*Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Инновационные технологии принятия кадровых решений» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, 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, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.*

### **Режим доступа:**

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

### **Разработчики:**

Доцент, кафедра менеджмента  
должность, название кафедры

\_\_\_\_\_

подпись

И.В.Гладышева  
инициалы, фамилия

### **Руководитель программы**

Доцент, кафедра менеджмента  
должность, название кафедры

\_\_\_\_\_

подпись

А.В.Вавилина  
инициалы, фамилия

### **Заведующий кафедрой**

Менеджмента, профессор  
название кафедры

\_\_\_\_\_

подпись

В.С.Ефремов  
инициалы, фамилия

