

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Забайкальский государственный университет»  
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Социологический факультет  
Кафедра Менеджмента и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Социологический факультет

Лига Марина Борисовна

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_  
г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Б1.О.08 Инновационные технологии принятия управленческих решений  
на 72 часа(ов), 2 зачетных(ые) единиц(ы)  
для направления подготовки (специальности) 38.04.03 - Управление персоналом

составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом  
Министерства образования и науки Российской Федерации от  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. №\_\_\_\_\_

Профиль – Управление персоналом организации (для набора 2022)  
Форма обучения: Заочная

# 1. Организационно-методический раздел

## 1.1 Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины:

Целью освоения дисциплины «Инновационные технологии принятия управленческих решений» является формирование у магистрантов навыков разработки и принятия управленческих решений современными методами в соответствии со стратегией организации в различных условиях среды.

Задачи изучения дисциплины:

сформировать готовность студентов использовать инновационные технологии в процессе подготовки и принятия управленческих решений  
актуализация знаний, способствующих пониманию сущности, специфики и возможностей применения инновационных технологий в управлении персоналом

## 1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Дисциплина Б1.О.08 «Инновационные технологии в принятии управленческих решений» является обязательной дисциплиной базовой части. Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП и базируется на знаниях, полученных в ходе изучения таких дисциплин как "Теория организации и организационное проектирование", "Теория и практика кадровой политики государства и организации", "Социальная политика государства и управление социальным развитием организации".

## 1.3. Объем дисциплины (модуля) с указанием трудоемкости всех видов учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы), 72 часов.

Виды занятий	Семестр 3	Всего часов
Общая трудоемкость		72
Аудиторные занятия, в т.ч.	10	10
Лекционные (ЛК)	0	0
Практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	10	10
Лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа студентов (СРС)	62	62
Форма промежуточной	Зачет	0

аттестации в семестре		
Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)		

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

Планируемые результаты освоения образовательной программы		Планируемые результаты обучения по дисциплине
Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции, формируемые в рамках дисциплины	Дескрипторы: знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности
УК-1	УК-1.1. Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, методики системного подхода для решения профессиональных задач.	<p>Знать: принципы сбора, отбора и обобщения информации, методики системного подхода для решения профессиональных задач.</p> <p>Уметь: собирать, отбирать и обобщать информацию для решения профессиональных задач.</p> <p>Владеть: методами сбора, отбора и обобщения информации, системного подхода для решения профессиональных задач.</p>
УК-1	УК-1.2. Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, опираясь на источники информации, адекватные поставленным задачам и соответствующие научному мировоззрению.	<p>Знать: как анализировать и систематизировать разнородные данные, опираясь на источники информации, адекватные поставленным задачам и соответствующие научному мировоззрению.</p> <p>Уметь: анализировать и систематизировать разнородные данные, опираясь на источники, поставленных задачам и соответствующие научному мировоззрению.</p> <p>Владеть: методами анализа и систематизации разнородных данных</p>
УК-1	УК-1.3. Владеет навыками	Знать: методы критического

	<p>научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами критического анализа, синтеза и системного подхода.</p>	<p>анализа, синтеза и системного подхода.</p> <p>Уметь: заниматься научным поиском и практической работой с информационными источниками; методами критического анализа, синтеза и системного подхода.</p> <p>Владеть: навыками научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами критического анализа, синтеза и системного подхода.</p>
ОПК-5	<p>ОПК-5.1. Применяет базовые основы информатики при решении профессиональных задач.</p>	<p>Знать: базовые основы информатики при решении профессиональных задач.</p> <p>Уметь: использовать в профессиональной деятельности базовые основы информатики</p> <p>Владеть: базовыми основами информатики при решении профессиональных задач.</p>
ОПК-5	<p>ОПК-5.2. Использует современные информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач.</p>	<p>Знать: современные информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач.</p> <p>Уметь: применять в профессиональной деятельности современные информационные технологии и программные средства</p> <p>Владеть: современными информационными технологиями и программными средствами для решения профессиональных задач.</p>
ОПК-5	<p>ОПК-5.3. Систематизирует информацию, выбирает оптимальный способ ее обработки и презентации, осуществляет аналитическую деятельность с применением современных информационных технологий и</p>	<p>Знать: методы и основы систематизации информации</p> <p>Уметь: выбирать оптимальный способ обработки информации и ее презентации</p>

	программных средств.	Владеть: навыками осуществления аналитической деятельности с применением современных информационных технологий и программных средств.
ПК-9	ПК-9.1. Разрабатывает программу фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом	<p>Знать: программу фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом</p> <p>Уметь: разрабатывать программу фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками и методами разработки программы фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом</p>
ПК-9	ПК-9.2. Проводит фундаментальное и/или прикладное исследование в сфере управления персоналом	<p>Знать: как проводится фундаментальное и/или прикладное исследование в сфере управления персоналом</p> <p>Уметь: проводить фундаментальное и/или прикладное исследование в сфере управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками проведения фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом</p>
ПК-9	ПК-9.3. Анализирует результаты проведенного фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом	<p>Знать: методы анализа результатов проведенного фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом</p> <p>Уметь: анализировать результаты проведенного фундаментального и/или прикладного исследования в сфере управления персоналом</p> <p>Владеть: методами анализа результатов проведенного фундаментального и/или</p>

		прикладного исследования в сфере управления персоналом
ПК-9	ПК-9.4.Способен к проведению социологических исследований, изучению общественного мнения	<p>Знать: методику проведения социологических исследований по изучению общественного мнения</p> <p>Уметь: провести социологические исследования по изучению общественного мнения</p> <p>Владеть: методами и навыками проведения социологических исследований по изучению общественного мнения</p>

### 3. Содержание дисциплины

#### 3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

##### 3.1 Структура дисциплины для заочной формы обучения

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Темы раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			С Р С
					Л К	П З (С З)	Л Р	
1	1.1	Тема 1. Место и роль управленческих решений в HR-менеджменте.	Понятие управленческого решения. Типология управленческих решений (по форме принятия, по длительности действия, масштабу и характеру целей, по содержанию, по степени полноты имеющейся информации, по условиям принятия, по характеру информации, по сфере действия, по степени уникальности, по юридическому оформлению, по способу	12	0	2	0	10

			<p>фиксации) и ее конкретизация в типологии кадровых решений (по целевому назначению: стратегические, текущие, функциональные, производственные, по характеру полномочий и ответственности за разработку и реализацию кадровых решений; по характеру договорных отношений с работниками; характеру новизны: стандартные и нестандартные; по предсказуемости последствий; по скорости наступления результатов; т.д.)</p>					
	1.2	<p>Тема 3. Процесс принятия управленческих решений.</p>	<p>Технология принятия управленческого решения: анализ; прогнозирование; оптимизация; экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели системы менеджмента. Методы и приемы анализа альтернатив. Сопоставимость альтернативных вариантов кадровых решений.</p>	24	0	4	0	20
2	2.1	<p>Анализ влияния внешней и внутренней среды на разработку и реализацию уп</p>	<p>Внутренние факторы, влияющие на принятие и реализацию решений. Структура организации и разделение труда. Взаимосвязь управленческих</p>	32	0	4	0	28

		управленческих решений.	решений с организационной иерархией.					
Итого				68	0	10	0	58

### 3.2. Содержание разделов дисциплины

#### 3.2.1. Лекционные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

#### 3.2.2. Практические занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Тема 1. Место и роль управленческих решений в HR-менеджменте.	<p>Многоаспектность содержания управленческих решений и место кадровых решений в этом содержании. Экономический аспект: эффективность использования ресурсов, синергия, максимизация экономического эффекта, минимизация издержек. Социальный аспект: формальное и неформальное лидерство, качество трудовой деятельности, корпоративная культура, заинтересованность участия членов коллектива в управлении организацией.</p> <p>Организационный аспект: мотивация персонала, делегирование полномочий, локализация и предотвращение конфликтов, устранение противоречий, разделение труда, структуризация функций управления. Правовой аспект: соблюдение правовых норм при подготовке, принятии и реализации решений, придание управленческому решению формы нормативного акта, распределение ответственности, контроль исполнения решений.</p>	2
	1.1	Тема 2. Иннов	Понятие о целевой ориентации	2

		<p>ационные технологии разработки управленческих решений.</p>	<p>решений. Целевая функция как критерий качества системы управления. Общее понятие о программно-целевом подходе к принятию управленческих решений. Технология разработки кадровых решений, ориентированных на достижение запланированной цели. Целевые технологии: инициативно-целевая, программно-целевая, регламентная, основанные на приоритете целей над ситуациями (управление по упреждению). Процессорные технологии, обслуживающие целевые технологии (управление по результатам). Понятие о динамичности процесса разработки и реализации кадровых решений. Циклический характер процесса и его основные стадии: анализ возникшей ситуации, планирование действий по решению проблемы, организация процесса разработки решения, контроль хода разработки и реализации решения, анализ результатов реализации решения. Особенности применения научных подходов к разработке кадровых решений. Системный, ситуационный и процессный подходы как основа разработки и реализации кадровых решений. Функциональный, комплексный, интеграционный, маркетинговый, динамический, статический, количественный, качественный, нормативный, административный, поведенческий подходы.</p>	
	1.2	<p>Технология принятия управленческого решения: анализ; прогнозирование; оптимизация; экономического обоснования и</p>	<p>Технология принятия управленческого решения: анализ; прогнозирование; оптимизация; экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели системы менеджмента. Методы и приемы анализа альтернатив. Сопоставимость альтернативных вариантов кадровых решений.</p>	4

		<p>выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели системы менеджмента.</p>	<p>Сравнение как основной метод при оценке различных вариантов решения. Факторы сравнения: время разработки решения, возможность получения необходимой информации, издержки, вероятность риска и неопределенности, качество результата, объем производства, уровень производительности труда, уровень профессиональной пригодности и адаптации сотрудников в организации. Обеспечение сопоставимости альтернативных вариантов. Возможные ограничения и критерии принятия решения: административные, правовые, экономические, социальные, психологические. Критерий минимакса. Оптимум Парето и его практическое использование при рассмотрении альтернативных вариантов кадровых решений.</p>	
2	2.1	<p>Внутренние факторы, влияющие на принятие и реализацию решений. Структура организации и разделение труда. Взаимосвязь управленческих решений с организационной иерархией.</p>	<p>Возможности использования принципов централизации, децентрализации и организационного потенциала для разработки эффективных кадровых решений. Координация трудовой деятельности. Экономический, финансовый, технологический, технический и кадровый факторы. Персонифицированные внутренние факторы реализации решений: способности, предрасположенность и одаренность, потребности, ожидания и восприятия, психологические установки, групповая динамика, особенности лидерства. Внутренний рынок труда. Свойства внешней среды, принимаемые во внимание при реализации альтернатив: объемность (число учитываемых элементов), сложность (трудозатраты), подвижность (скорость изменения параметров), неопределенность (неточность информации), коммуникабельность</p>	6

			(уровень связей с внешней средой).	
--	--	--	------------------------------------	--

### 3.2.3. Лабораторные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

### 3.3. Содержание материалов, выносимых на самостоятельное изучение

Модуль	Номер раздела	Содержание материалов, выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной деятельности	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Тема 1. Место и роль управленческих решений в HR-менеджменте.	доклад, презентация	10
	1.1	Тема 2. Инновационные технологии разработки управленческих решений.	доклад, презентация	2
	1.2	Основные и вспомогательные методы анализа управленческих решений. Логические и формализованные методы принятия решений. Индексный, балансовый, графический, экспертный методы. Виды анализа: структурный, информационный, рефлексивный, параметрический, факторный. Качественный и количественный подходы. Приемы сводки и группировки абсолютных, относительных и средних величин, динамических рядов, сплошных и выборочных наблюдений, детализации и	доклад, презентация	20

		обобщения.		
	1.2	Неопределенность и риск при обосновании и принятии управленческих решений.	кейс	10
2	2.1	<p>Эффективность как соотношение результата и затрат. Виды функциональной эффективности: организационная, экономическая, социальная, технологическая, политическая, правовая, социальная, этическая, экологическая.</p> <p>Управление эффективностью через систему количественных и качественных оценок.</p> <p>Показатели эффективности.</p> <p>Использование экономических законов для повышения эффективности кадровых решений. Обеспечение процесса разработки и исполнения оптимальных кадровых решений.</p> <p>Информационное обеспечение.</p> <p>Математическое обеспечение.</p> <p>Техническое обеспечение. Организационно-правовое, финансовое обеспечение.</p> <p>Методы оценки эффективности: косвенный метод, метод оценки конечных результатов, метод оценки непосредственного эффекта. Оптимизация кадровых решений.</p>	реферат	20

	<p>Матрица эффективности кадровых решений. Экспертная оценка эффективности принятых решений. Научное обоснование процесса принятия решений как основное условие обеспечения эффективности системы управления в организации.</p>	
--	---	--

#### **4. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлен в приложении.

[Фонд оценочных средств](#)

#### **5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

##### **5.1. Основная литература**

##### **5.1.1. Печатные издания**

1. Ивасенко, А.Г. Разработка управленческих решений : учеб. пособие / Ивасенко А.Г., Никонова Я.И., Плотникова Е.Н. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Кнорус, 2010. - 168 с
2. Кодин, В.Н. Как работать над управленческим решением системный подход : учеб. пособие / Кодин В.Н., Литягина С.В. - Москва : Кнорус, 2010. - 190 с.
3. Бухалков, Михаил Ильич. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие. - Москва : Инфра-М, 2012. - 192с. - (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-005500-8

##### **5.1.2. Издания из ЭБС**

1. Теория и практика принятия управленческих решений : Учебник и практикум для вузов / Бусов В. И., Лябах Н. Н., Саткалиева Т. С., Таспенова Г. А. ; под общ. ред. Бусова В.И. - Москва : Юрайт, 2022. - 279 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489319> - ISBN 978-5-534-03859-0
2. Рубчинский, Александр Анатольевич. Методы и модели принятия управленческих решений : Учебник и практикум для вузов / Рубчинский А. А. - Москва : Юрайт, 2022. - 526 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489291> - ISBN 978-5-534-03619-0
3. Одегов, Юрий Геннадьевич. Управление персоналом : Учебник и практикум для вузов / Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 467 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488798> - ISBN 978-5-9916-8710-2.
4. Трофимова, Людмила Афанасьевна. Методы принятия управленческих решений : Учебник и практикум для вузов / Трофимова Л. А., Трофимов В. В. - Москва : Юрайт, 2022. - 335 с. - (Высшее образование).

- URL: <https://urait.ru/bcode/488692> - ISBN 978-5-534-01584-3 5. Бусов, Владимир Иванович. Управленческие решения : Учебник для вузов / Бусов В. И. - Москва : Юрайт, 2022. - 254 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488770> 6. Филинов-Чернышев, Николай Борисович. Разработка и принятие управленческих решений : Учебник и практикум для вузов / Филинов-Чернышев Н. Б. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 324 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/490235> .

## 5.2. Дополнительная литература

## 5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Название	Ссылка
Консультант-Плюс	<a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>
Гарант	<a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a>
Кодекс	<a href="http://www.kodeks.net">http://www.kodeks.net</a>

## 6. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, АBBYY FineReader, ESET NOD32 Smart Security Business Edition, Foxit Reader, АИБС "МегаПро".

Программное обеспечение специального назначения:

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование помещений для проведения учебных занятий и для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебные аудитории для проведения практических занятий	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по факультету
Учебные аудитории для промежуточной аттестации	
Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по кафедре
Учебные аудитории для текущей аттестации	

## 8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Методические рекомендации при подготовке к практическим занятиям  
Для повышения эффективности проведения практических занятий необходимо учитывать все рекомендации по подготовке к ним, которые даются преподавателем в начале каждого

модуля (формулируются соответствующие задания, проблемно-ориентированные вопросы, представляются рекомендации по методике организации различных форм проведения занятий и т.д.).

Определенные формы и методы работы на занятиях требуют предварительной самостоятельной подготовки студентов (например, внутригрупповая и межгрупповая дискуссии, ролевые игры, подготовка итогового семестрового проекта и т.д.). Поэтому необходимо фиксировать все рекомендации преподавателя по подготовке к занятиям. Для эффективного освоения материала дисциплины в ходе практических занятий необходимо выполнение следующих требований:

- четко понимать цели предстоящих занятий (предварительно формулируются преподавателем):

- владеть навыками поиска, обработки, адаптации и презентации необходимого материала;
- уметь четко формулировать и отстаивать собственный взгляд на рассматриваемые проблемные вопросы, который необходимо подкреплять адекватной аргументацией; - уметь выделять и формулировать противоречия по рассматриваемым проблемам, понимая их источники;

- владеть навыками публичного выступления (логично, ясно и лаконично излагать свои мысли; адекватно оценивать восприятие и понимание слушателями представляемого материала; отвечать на задаваемые вопросы; приводить адекватные и убедительные аргументы в защиту своей позиции и т.д.);

- уметь критически оценивать собственные знания, умения и навыки в динамике в сравнении с таковыми у других, с целью раскрытия дополнительных возможностей их развития;

- при подготовке к занятиям обязательно изучить рекомендуемую литературу;

- оценить различные точки зрения на проблемные вопросы нескольких исследователей, а не ограничиваться рассмотрением позиции одного автора;

- при формулировке собственной точки зрения предусмотреть убедительную ее аргументацию и возможность возникновения спорных ситуаций;

- владеть навыками работы в команде (при выполнении определенных заданий, предполагающих работу в микрогруппах, при проведении ролевых игр, дискуссий и т.д.).

Семинар – вид практических занятий, предусматривающий самостоятельную проработку студентами отдельных тем и проблем с содержанием учебной дисциплины и последующим представлением и обсуждением результатов этого изучения (в различных формах). Семинары представляют собой своеобразный синтез теоретической подготовки студентов с практической. Основной дидактической целью семинаров выступает оптимальное сочетание лекционных занятий с систематической самостоятельной учебно-познавательной деятельностью студентов. Методические рекомендации при подготовке индивидуальных сообщений (докладов) Данный вид учебно-познавательной деятельности требует от студентов достаточно высокого базового уровня подготовки, большой степени самостоятельности и целого ряда умений и навыков серьезной интеллектуальной работы. Работа по подготовке индивидуальных сообщений и докладов предполагает достаточно длительную системную работу студента, а также в случае необходимости консультативную помощь преподавателя. Работа должна быть тщательно продумана, спланирована и разделена на соответствующие этапы, каждый из которых требует целого ряда определенных умений и навыков: - определение и формулировка темы сообщения или доклада (либо осмысление темы, сформулированной преподавателем в соответствующих случаях); - составление плана с использованием анализа, синтеза, обобщения и логики построения изложения материала; - определение источников информации; - работа с источниками научной информации (подбор, анализ, обобщение, систематизация, адаптация и т.д.); -

формулировка основных обобщений и выводов по результатам анализа изученного материала. Структура сообщения (доклада) может обоснованно варьировать, но в большинстве случаев она предполагает наличие следующих частей: вступления (обозначение актуальности и постановка проблемы), основной части (обзор различных точек зрения на проблему и ее решение), заключения (формулировка соответствующих обобщений, выводов, предположений и перспектив), а в соответствующих случаях перечня используемых источников информации. Методические рекомендации по подготовке к дискуссии.

Дискуссия выступает важнейшим средством активизации познавательной деятельности. Как метод активного обучения дискуссия может использоваться как в рамках традиционных (развернутая беседа, система докладов и рефератов), так и новых форм практических занятий (анализ конкретных ситуаций, ролевая игры, круглый стол и т.д.). Выделяется особая форма семинарского занятия – семинар-дискуссия.

Различают следующие разновидности семинара-дискуссии: 1. По объему охватываемого материала: - фрагментарные дискуссии («мини-дискуссии») (предназначенные для обсуждения какого-то конкретного вопроса и занимающие, как правило, определенную часть занятия); - развернутые дискуссии (посвященные изучению раздела (темы) в целом, охватывающие одно или несколько занятий); 2. По реальности существования участников: - реальные (предполагающие общение с реальными участниками); - воображаемые (предполагающие общение с воображаемым оппонентом (инсценировка спора)). Организация дискуссии предполагает последовательность определенных этапов: - подготовка дискуссии; - проведение дискуссии; - анализ итогов дискуссии. Самым важным этапом при этом является подготовка к дискуссии, т.к. все последующие этапы определяются именно качеством предварительной подготовки.

Подготовка к дискуссии, как правило, включает следующие составляющие: - определение темы дискуссии (тема может быть задана преподавателем, а также обсуждаться и выбираться в процессе изучения материала по критериям наличия противоречий, проблемно-ориентированного характера при высокой актуальности, научной и социальной значимости); - определение предмета дискуссии (с тем, чтобы не потерять время на обсуждение второстепенных аспектов проблемы); - определение задач дискуссии (для организации целенаправленности, разделения функций участников дискуссии, экономии времени). Подготовка к дискуссии должна предполагать индивидуальные и групповые консультации, предназначенные для задания целенаправленности дискуссии, а также – для активизации самостоятельной работы студентов.

Разработчик/группа разработчиков:  
Наталья Александровна Александрова

**Типовая программа утверждена**

Согласована с выпускающей кафедрой  
Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.