

**Аннотация
рабочей программы дисциплины
«Инновационные технологии разработки, обоснования и принятие кадровых
решений»**

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель изучения учебной дисциплины

Целью освоения дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» является: подготовка специалистов высшей квалификации и изучение эффективности деятельности кадровой службы, в т.ч. эффективности принятия кадровых решений в ситуации риска и неполноты информации.

1.2. Задачи учебной дисциплины:

1. Формирование знаний в области навыков разработки, обоснования и принятия кадровых решений;
2. Формирование навыков исследовательской работы будущих специалистов в области управления персоналом; повышение эффективности и качества разрабатываемых и реализуемых кадровых решений;
3. Подготовка к практической деятельности по использованию инновационных приемов разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина Б1.Б.2.1 «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» относится к базовой части блока Б1 профессионального цикла основной образовательной программы направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП

Дисциплина «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» опирается на базовые категории и дидактические единицы дисциплин, полученных в ходе изучения дисциплин профессионального и общенаучного цикла.

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при подготовке магистерской диссертации и в последующей практической деятельности выпускника.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

| Коды компетенций | Планируемые результаты освоения образовательной программы | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) |
|------------------|--|--|
| ОК-2 | готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения | Знать: определение понятий социальной и этической ответственности при принятии решений, различие форм и последовательности действий в стандартных и нестандартных ситуациях |

| | | |
|-------|--|---|
| | | <p>Уметь: анализировать альтернативные варианты действий в нестандартных ситуациях, определять меру социальной и этической ответственности за принятые решения</p> <p>Владеть: целостной системой навыков действий в нестандартных ситуациях, прогнозировать результаты социальной и этической ответственности за принятые решения</p> |
| ОПК-4 | <p>готовность самостоятельно принимать профессиональные решения на основе использования законодательных и нормативных актов, знания теории и практики хозяйственной деятельности</p> | <p>Знать: теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов принятия кадровых решений</p> <p>Уметь: применять на практике принципы и методы кадрового менеджмента</p> <p>Владеть: навыками разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p> |
| ПК-2 | <p>умение определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> | <p>Знать: методы количественного и качественного анализа состава персонала</p> <p>Уметь: создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц</p> <p>Владеть: навыками разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом</p> |
| ПК-27 | <p>способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности</p> | <p>Знать: специализированные теоретические и практические знания, служащие основой для разработки новых идей</p> <p>Уметь: использовать специализированные теоретические и практические знания, включающие инновационные и междисциплинарные направления</p> <p>Владеть: навыками изучения</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | направлений и задач конкретного подразделения по реализации плана стратегического развития научной организации |
|--|--|--|

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основные разделы дисциплины:

Тема 1. Кадровые решения как разновидность управленческих.

Тема 2. Управленческие решения как процесс и явление.

Тема 3. Модели и методы принятия кадрового решения.

Тема 4. Экспертные и эвристические методы.

Тема 5. Эффективность управленческих решений.

Тема 6. Качество и эффективность – важнейшие характеристики управленческих решений.

Тема 7. Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

Тема 8. Современные теории принятия кадровых решений. Целевая ориентация управленческих решений.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При преподавании дисциплины могут использоваться традиционные и интерактивные образовательные технологии, в том числе:

– чтение лекций в форме монолога с использованием мультимедийного комплекса, а также с элементами диалога и дискуссии;

– семинарская система обучения (устный опрос, дискуссии, работа в малых группах, игровые технологии, элементы социально-психологического тренинга, выполнение творческих (проблемных) заданий, подготовка рефератов, презентаций);

– консультации преподавателей в рамках внеаудиторной работы.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Гамаюнов В.Г., кандидат наук по государственному управлению, доцент, доцент кафедры инновационного менеджмента и управления проектами.