

**АННОТАЦИЯ**  
**РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«Принятие решений в управлении персоналом»**  
**По направлению 38.03.03 «Управление персоналом»**  
**профиль «Кадровый консалтинг»**

**1. Цели и задачи дисциплины**

Цели освоения дисциплины: дать обучающимся знание теории и практические аспекты процесса разработки, принятия и исполнения управленческих решений, организации их эффективной реализации и контроля, подготовить высококвалифицированных специалистов широкого профиля, умеющих разрабатывать и реализовывать управленческие решения на основе применения современных моделей управления и принятия решений в сфере управления персоналом.

Задачи освоения дисциплины:

- освоение теоретических знаний, изучение основных понятий и моделей принятия управленческих решений стратегического и тактического характера в организациях;
- приобретение умения самостоятельно ориентироваться в конкретных ситуациях и принимать эффективные управленческие решения в современных условиях;
- освоение навыков анализа и разработки эффективных управленческих решений в процессах деятельности корпораций и фирм, приобретение знания и умения принимать грамотные управленческие решения;
- освоение теоретических основ и закрепления практических навыков определения, выявления и анализа влияния человеческого фактора на процесс разработки и реализации управленческого решения.

**2. Место дисциплины в структуре ООП ВО**

«Принятие решений в управлении персоналом»- дисциплина по выбору вариативной части учебного плана (Б1.В.1.ДВ.02.02).

До изучения данной дисциплины студент должен освоить содержание предшествующих дисциплин (практик) с формированием соответствующих компетенций (или их части):

Очная форма обучения – Введение в специальность (ПК-1), Информационные технологии в экономике и управлении (ПК-11), Информатика (ПК-11), Психология и педагогика (ПК-3), Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (ПК-1), Статистика (ПК-14), Администрирование и кадровый документооборот (ПК-17), Экономика организации (ПК-14).

Заочная форма обучения – Введение в специальность (ПК-1), Информационные технологии в экономике и управлении (ПК-11), Информатика (ПК-11), Психология и педагогика (ПК-3), Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (ПК-1), Статистика (ПК-14), Экономика организации (ПК-14).

Дисциплина «Принятие решений в управлении персоналом» изучается в одном семестре с дисциплинами:

Очная форма обучения –Разработка управленческих решений (ПК-1, ПК – 3, ПК – 11,ПК -14, ПК-17),Стратегический менеджмент (ПК-1),Стратегический анализ (ПК-1), Моделирование в управлении персоналом (ПК-14, ПК -17), Основы организации труда (ПК-17).

Заочная форма обучения – Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (ПК-1), Экономика организации (ПК-14), Разработка управленческих решений (ПК-1, ПК – 3, ПК – 11,ПК -14, ПК-17), Управление знаниями и интеллектуальными ресурсами (ПК-1).

Дисциплина «Принятие решений в управлении персоналом» предшествует изучению дисциплин и дальнейшему формированию соответствующих компетенций:

Очная форма обучения – Управление знаниями и интеллектуальными ресурсами (ПК-1), Управление персоналом организации (ПК-1), Компетентный подход в управлении персоналом (ПК-17), Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (ПК-14, ПК-17), Инновационный менеджмент в управлении персоналом (ПК-1). Кадровое планирование и технологии рекрутмента (ПК-й0, Государственные закупки в управлении персоналом (ПК-11), Электронные торги (ПК-11), Экономика управления персоналом (ПК-14), Профессиография (ПК-17), Оценка и аттестация персонала (ПК-3), Планирование и анализ трудовых показателей (ПК-14), Количественная оценка параметров систем управления персоналом (ПК-14), Управление производительностью труда (ПК-14), Организация производства (ПК-14), Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (ПК-1, ПК-11), Преддипломная практика (ПК-3, ПК – 14, ПК-17), Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты (ПК-3, ПК-14, ПК – 17).

Заочная форма – Администрирование и кадровый документооборот (ПК-17), Стратегический менеджмент (ПК-1), Стратегический анализ (ПК-1), Моделирование в управлении персоналом (ПК-14, ПК-17), Основы организации труда (ПК-17), Управление персоналом организации (ПК-1), Компетентный подход в управлении персоналом (ПК-17), Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (ПК-14, ПК-17), Инновационный менеджмент в управлении персоналом (ПК-1). Кадровое планирование и технологии рекрутмента (ПК-й0, Государственные закупки в управлении персоналом (ПК-11), Электронные торги (ПК-11), Экономика управления персоналом (ПК-14), Профессиография (ПК-17), Оценка и аттестация персонала (ПК-3), Планирование и анализ трудовых показателей (ПК-14), Количественная оценка параметров систем управления персоналом (ПК-14), Управление производительностью труда (ПК-14), Организация производства (ПК-14), Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (ПК-1, ПК-11), Преддипломная практика (ПК-3, ПК – 14, ПК-17), Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты (ПК-3, ПК-14, ПК – 17).

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

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК -7)

В результате изучения дисциплины студенты должны:

***Иметь представление:***

- об опыте разработки и реализации управленческих решений в сфере управления персоналом в практике отечественных и зарубежных компаний различных сфер деятельности.

***Знать:***

- особенности различных видов управленческих решений в сфере управления персоналом, их качественные характеристики;
- факторы, влияющие на принятие управленческих решений в сфере управления персоналом;
- содержание этапов процесса разработки управленческого решения;
- основы сбора, обработки и анализа информации для разработки и реализации управленческого решения в сфере управления персоналом;
- основные виды ответственности за разработку и принятие управленческих решений;

- основные приемы выявления и определения социальной ответственности при принятии управленческих решений в сфере управления персоналом;
- содержание и факторы эффективности управленческих решений в сфере управления персоналом.

**Уметь:**

- применять понятийно-категориальный аппарат;
- применять информационные технологии для решения управленческих задач;
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на разработку и реализацию управленческого решения в сфере управления персоналом;
- использовать информацию, полученную в результате исследований, для принятия управленческих решений в сфере управления персоналом;
- строить модели разработки управленческих решений в сфере управления персоналом;
- диагностировать проблемы в организации и применять основные модели принятия управленческих решений в сфере управления персоналом;
- проектировать процесс принятия решений и контролировать выполнение решения;
- учитывать различные факторы и социально-психологические аспекты при принятии и реализации управленческих решений в сфере управления персоналом;
- выявлять и оценивать достижения определенного уровня социальной ответственности при разработке и реализации управленческих решений в сфере управления персоналом;
- определять степень риска принимаемых управленческих решений в сфере управления персоналом;

**Приобрести навыки:**

- диагностики альтернатив и разработанных управленческих решений в сфере управления персоналом;
- профессиональной аргументации при разработке альтернатив управленческих решений в сфере управления персоналом;
- контроля реализации управленческого решения в сфере управления персоналом.

**Владеть:**

- методами, применяемыми на этапе диагностики проблемы, определения альтернатив, оценки альтернатив, выбора, реализации решения и оценки результата;
- методом моделирования как основным методом исследования систем для принятия управленческих решений в сфере управления персоналом;
- навыками выбора рациональных (оптимальных) вариантов действия для решения проблемы;
- навыками оценки условий и последствий принимаемых управленческих решений в сфере управления персоналом;
- приемами разработки и выбора управленческих решений в сфере управления персоналом в условиях неопределенности.

#### **4. Общая трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц (180 часов).

#### **5. Образовательные технологии**

В ходе освоения дисциплины при проведении аудиторных занятий используются следующие образовательные технологии: лекции, семинарские занятия с использованием активных и интерактивных форм и др.

При организации самостоятельной работы занятий используются следующие образовательные технологии: решение задач и практических ситуаций, поиск и анализ необходимой информации, осуществляемый в соответствии с распределением часов по темам. Также используются интернет – ресурсы, программы Microsoft Office, Microsoft Excel, Microsoft Office PowerPoint.

## **6. Контроль успеваемости**

По данной дисциплине предусмотрена форма отчетности:

Программой дисциплины предусмотрены следующие формы текущего контроля:  
тестирование, устный опрос, экзамен.

Промежуточная аттестация проводится в форме: **экзамен.**