

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.ОД.7 ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ, ОБОСНОВАНИЯ И ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом коммерческих предприятий

Трудоемкость: 2 з.е

Промежуточная аттестация: зачет

Автор: М.К. Черняков, д-р экон. наук, проф.

С.М. Зеркаль, д-р техн. наук, проф.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель учебной дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» состоит в формировании целостных знаний о технологиях принятия кадровых решений, максимально адаптированных к реалиям российской действительности.

Освоение дисциплины способствует подготовке выпускника к решению следующих задач профессиональной деятельности:

- в области организационно-управленческой и экономической деятельности:
- разработка стратегии управления персоналом организации и осуществление мероприятий, направленных на ее реализацию;
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;
- в области аналитической и консультационной деятельности:
- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;
- в области научно-исследовательской и педагогической деятельности:
- выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;
- разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;
- разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» включена в базовую часть профессионального цикла дисциплин учебного плана подготовки магистров по направлению 38.04.03 *Управление персоналом*.

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных при изучении дисциплин: «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Современные проблемы управления персоналом» и «Развитие систем менеджмента качества».

Освоение дисциплины необходимо для изучения следующих дисциплин: «Автоматизация учета расчетов с персоналом», «Реинжиниринг бизнес-процессов» и «Современные концепции управления персоналом».

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине – знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие

достижение планируемых результатов освоения программы магистратуры – направлены на формирование следующих компетенций:

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

ОПК-5 - способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;

ОПК-6 - способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;

ОПК-9 - способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации;

ОПК-10 - владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы;

ПК-22 - умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Введение в теорию принятия кадровых решений

Тема 1. Инновационные технологии и процедуры принятия кадровых решений

Основные понятия теории принятия кадровых решений. Критерии принятия решения в условиях неопределенности (критерий оптимизма, пессимизма, среднего ожидаемого дохода, минимума упущенной выгоды. Экспертные методы принятия решений.

Для лучшего закрепления теоретического учебного материала, полученных на лекционных занятиях, быстрого освоения приемов работы по избранной специальности на лекции применяется компьютерный тренинг, с использованием интерактивной оболочки VinEx.

Тема 2. Разработка, обоснование и принятие кадровых решений

Основные функции управления по Файолю. Прогнозирование и планирование. Инструменты прогнозирования. Методы планирования. Создание организационных структур. Руководство. Координация. Контроль.

Тема 3. Принятие решений в кадровом менеджменте

Проблема выбора пути. Пути развития предприятия. Проблемы принятия управленческих решений. Стратегический менеджмент. Стратегическое планирование и управление.

Тема 4. Принятие решений при управлении персоналом инновационными и инвестиционными процессами

Понятие инновации и инновационного процесса. Отличие инновации от нововведения. Неоднозначность влияния инноваций на жизнь человека. Классификация основных сил сопротивления изменению и методов их преодоления. Понятия инвестиционного проекта, дисконт-функции. Методы оценки и сравнения инвестиционных проектов на основе

таких его характеристик, как чистая текущая стоимость, внутренняя норма доходности и др. Практические вопросы реализации инновационных и инвестиционных проектов.

*Тема 5. Принятие кадровых решений
на основе информационных систем*

Сущность, функции, задачи новой концепции управления – контроллинга, Вопросы реинжиниринга бизнес-процессов. Информационные системы управления предприятием (ИСУП), их классификации, решаемые ими задачи и их место в системе контроллинга.

Для лучшего закрепления теоретического учебного материала, полученных на лекционных занятиях, быстрого освоения приемов работы по избранной специальности на лекции применяется компьютерный тренинг, с использованием интерактивной оболочки VinEx.

Тема 6. Инновационные методы принятия кадровых решений

Простые методы принятия решений. Метод декомпозиции. Роль государства в национальной экономике.

Раздел 2. Стратегии принятия кадровых решений

Тема 7. Основы теории измерений

Основные шкалы измерений. Понятие инвариантного алгоритма анализа данных, среднего по Колмогорову. Вопрос расчета средних величин для данных, измеренных в порядковой шкале.

Тема 8. Задачи оптимизации при принятии кадровых решений

Задача линейного программирования, в том числе двойственная к ней, а также графический и симплекс-метод ее решения. Постановка транспортной задачи и задачи о ранце. Понятие графа. Понятие о задачах коммивояжера, кратчайшего пути, максимального потока.

*Тема 9. Описание неопределенностей в теории
принятия кадровых решений*

Анализ интервальных данных. Построение математико-статистической модели. Результаты наблюдений. Числа и интервалы. Понятие нотны, в том числе асимптотической. Рациональный объем выборки. Введение в теорию нечетких множеств и пример ее использования в социологии.

Тема 10. Вероятностно-статистические методы принятия кадровых решений

Общее описание эконометрических, экспертных и других методов принятия решений в контроллинге. Понятие и классификация рисков, а также подходов к их оцениванию. Модель инновационного процесса. Подход к оценке риска реализации инновационного проекта в вузе. Принятие решений в условиях инфляционного риска.

Для лучшего закрепления теоретического учебного материала, полученных на лекционных занятиях, быстрого освоения приемов работы по избранной специальности на лекции применяется компьютерный тренинг, с использованием интерактивной оболочки VinEx.

Тема 11. Экспертные методы принятия кадровых решений

Принятие решения на основе объективных данных (в том числе с помощью оптимизационных методов и вероятностно-статистических моделей). Принятие решения на основе мнений специалистов (экспертов). Задачи стратегического и оперативного управления, технико-экономического анализа, обеспечения экологической безопасности,

управления природопользованием и охраной окружающей природной среды и т.п. Разнообразные методы экспертных оценок.

Раздел 3. Модели принятия кадровых решений

Тема 12. Моделирование в теории принятия кадровых решений

Понятия теории моделирования, классификация математических моделей. Пример процесса подготовки управленческого решения на основе демографических моделей. Факторы, влияющие на рождаемость и смертность, а также существующие методы управления демографическими процессами.

Тема 13. Экономико-математические модели и принятие кадровых решений

Макроэкономические модели, как динамическая модель межотраслевого баланса Леонтьева, паутинообразная модель спроса-предложения, модель экономического цикла, модель экономического роста, модель межотраслевых взаимодействий, Уортоновская модель, модель мирового хозяйства, различные модели налогообложения и др. Применение математических моделей для принятия кадровых решений в малом бизнесе. Математические модели управления запасами, от классической модели до ее обобщений – моделей с дефицитом, с непрерывной поставкой и др.

Тема 14. Принятие кадровых решений на основе моделей обеспечения качества

Принятия кадровых решений, приносящих наибольший доход в денежном выражении. Методы обеспечения качества, основанные на применении вероятностно-статистического моделирования. Основы принятия кадровых решений в области управления качеством и сертификации продукции.

Для лучшего закрепления теоретического учебного материала, полученных на лекционных занятиях, быстрого освоения приемов работы по избранной специальности на лекции применяется компьютерный тренинг, с использованием интерактивной оболочки VinEx.