ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ

1. Цель освоения дисциплины

Совершенствование уровня теоретической ориентации обучающихся в области принятия кадровых решений путем освоения инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Инновационные технологии принятия кадровых решений» относится к базовой части блока дисциплин.
Для освоения дисциплины «Инновационные технологии принятия кадровых решений» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «HR-инжиниринг», «Бюджетирование управления персоналом», «Психодиагностика в управлении персоналом», «Управление групповой динамикой», «Управление конфликтами и стрессами», «Управление сопротивлением изменениями», прохождения практики «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:
– владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);
– 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 (ОПК-10);
– умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать
– □ углубленные теоретические основы в области методов системного анализа;
– □ ситуационные, процессные, количественный подходы к разработке и обоснованию кадровых решений;

уметь
– □ применять изученные методы при разработке и обосновании кадрового, в том числе в условиях неопределенности и риска;
– □ работать с первоисточниками научной информации и выполнять исследовательский поиск;

владеть
– □ соответствующими программными продуктами (1С-Предприятие, ERP Systems и др.), позволяющими эффективно организовать процесс информационного обеспечения кадровых решений;
– □ навыками работы с литературными источниками и Интернет-сайтами с использованием специализированных баз данных.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 6 ч., СРС – 98 ч.),
распределение по семестрам – 3 курс, зима,
форма и место отчётности – зачёт (3 курс, зима).

5. Краткое содержание дисциплины

Инновационные направления разработки, обоснования и принятия кадровых решений. Методы кадровых решений: диаметрально противоположных проблем, разработки крупных целей, формирования ситуаций, выделения из диаметрально противоположных проблем общих, снижения уровня противоречий сторон

Качество и эффективность – важнейшие характеристики кадровых решений.
Условия и факторы качества кадровых решений. Свойства, качество процесса подготовки и реализации, главные элементы, определяющие кадровые решения. Организационно-психологические предпосылки качества решений. Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации кадровых решений

6. Разработчик

Великанов В.В., кандидат экономических наук, доцент кафедры технологии, экономики образования и сервиса ФГБОУ ВО «ВГСПУ»,
Кайль Яков Яковлевич, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».