

Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Методы и модели принятия управленческих решений»

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Целью изучения дисциплины «Методы и модели принятия управленческих решений» является формирование системы знаний в области современных приемов, методов и моделей разработки, принятия и оптимизации управленческих решений в условиях конкурентной среды.

1.2 Задачи учебной дисциплины:

1. Освоение знаний в области теории и практики принятия управленческих решений;
2. Изучение прогрессивных теорий в области принятия управленческих решений;
3. Изучение опыта зарубежных организаций по принятию управленческих решений и определение возможности его использования в работе отечественных организаций;
4. Понимание механизмов принятия управленческих решений, соответствующих реальной социально – экономической действительности;
5. Приобретение практических навыков сбора, обработки и анализа информации о факторах внешней и внутренней среды для принятия управленческих решений;
6. Приобретение навыков творческого осмысления постоянно изменяющейся социально - экономической действительности и поиска самостоятельного решения нестандартных управленческих проблем;
7. Формирование навыков оценки полученных результатов и формулировки аналитических выводов, на основе которых могут разрабатываться, приниматься и оцениваться управленческие решения.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина относится к вариативной части (Дисциплины по выбору) Блока Б1 Профессионального цикла

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

Для успешного изучения данной дисциплины обучающиеся должны владеть знаниями и умениями, полученными в результате изучения таких дисциплин как: «методология и методы научных исследований», «инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «теория организаций и организационное проектирование».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Методы и модели принятия управленческих решений», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами как «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами», «Стратегическое управление персоналом», «Стратегия и тактика в управлении человеческими ресурсами» а также для прохождения научно-исследовательской и преддипломной практики.

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)
1	2	3
ОК-2	Способность к философскому подходу к изучению проблем науки и техники, абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<p><i>Знать</i> Основные положения философского подхода к изучению проблем науки и техники, абстрактного мышления, анализа, синтеза</p> <p><i>Уметь</i> Использовать методологию абстрактного мышления, анализа, синтеза для разработки моделей управленческих решений</p> <p><i>Владеть</i> способностью применения философского подхода к изучению проблем формирования и использования методов и моделей принятия управленческих решений</p>
ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, историческое наследие государства	<p><i>Знать</i> специфические особенности управления трудовыми коллективам при наличии социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</p> <p><i>Уметь</i> принимать эффективные управленческие решения в сфере управления персоналом обеспечивающих сглаживание социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе</p> <p><i>Владеть</i> готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, историческое наследие государства</p>
ОПК-8	Способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и местного управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<p><i>Знать</i> факторы макроэкономической среды, методы и способы воздействия органов государственного и местного управления, оказывающие влияние на результативность реализации принятых решений в сфере управления персоналом организации</p> <p><i>Уметь</i> применять методы оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и местного управления на принятие и эффективность реализации</p>

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
		соответствующих управленческих решений <i>Владеть</i> способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и местного управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
ПК-1	Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	<i>Знать</i> особенности формирования и реализации концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации <i>Уметь</i> применять навыки стратегического управления персоналом при обосновании принятия управленческих решений <i>Владеть</i> умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
ПК-9	Способность проводить анализ эффективности существующей системы управления персоналом, умением выбирать направления деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	<i>Знать</i> Методику осуществления анализа эффективности существующей системы управления персоналом для принятия управленческих решений <i>Уметь</i> выбирать направления деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации <i>Владеть</i> способностью проводить анализ эффективности существующей системы управления персоналом; умением выбирать направления деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для принятия управленческих решений <i>Знать</i> принципы, формы и методы диагностики организационного развития, технологии

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ПК-11	Знание принципов, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее трудового потенциала и интеллектуального капитала, умением использовать их в своей профессиональной деятельности	<p>проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее трудового потенциала и интеллектуального капитала</p> <p><i>Уметь</i> использовать методы диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации для обоснования принятия решений в сфере управления персоналом</p> <p><i>Владеть</i> Навыками принятия управленческих решений по результатам диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала</p>
ПК-13	Знание методов оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом, анализа травматизма и профессиональных заболеваний, умением применять на практике	<p><i>Знать</i> методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом</p> <p><i>Уметь</i> применять методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом при принятии соответствующих управленческих решений</p> <p><i>Владеть</i> навыками обоснования целесообразности принятия конкретных управленческих решений по результатам оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом</p>
ПК-18	Умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом, разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа при принятии	<p><i>Знать</i> количественные и качественные методы анализа использование которых необходимо для принятия решений в области управления персоналом</p> <p><i>Уметь</i> разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение; применять количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p> <p><i>Владеть</i> умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы</p>

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
	решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели	управления персоналом

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Сущность, виды и информационное обеспечение процесса принятия управленческих решений

Понятие, значение и функции управленческого решения. Типология управленческих решений и требования, предъявляемые к ним. Роль и значение лица принимающего решения, информационное обеспечение процесса принятия управленческих решений. Основные этапы процесса принятия управленческих решений. Анализ внешней среды и ее влияния на принятие и реализацию управленческого решения.

Раздел 2. Методическое обеспечение процесса принятия управленческих решений

Методы и модели, используемые при принятии управленческих решений. . Разработка и выбор управленческого решения в условиях неопределенности и риска. Организация и контроль выполнения управленческих решений. Оценка эффективности и качества управленческих решений.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Традиционные технологии (лекция, практическое занятие, консультация, зачет).

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках семинарских занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Ляхова Л.С., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда