

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 29.03.2024 10:11:03
Уникальный программный ключ:
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Председатель КСН

 В. В. Пленкина

«31» мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: **Разработка и принятие кадровых решений**
направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**
направленность (профиль)/специализация: **Администрирование, консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации**
форма обучения: **очная**

Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 27.05.2021г. и требованиями ОПОП 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Администрирование, консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации» к результатам освоения дисциплины

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры Менеджмента в отраслях ТЭК

Протокол № 8 от «31» мая 2021 г.

Заведующий кафедрой МТЭК  В. В. Пленкина

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель образовательной программы  Л. С. Ковальжина
«31» мая 2021 г.

Рабочую программу разработал:

И.В.Осиновская, доцент кафедры МТЭК, к.э.н., доцент



1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины - формирование у магистрантов необходимых теоретических знаний и практических навыков по разработке и принятию кадровых решений в области управления персоналом предприятия.

Задачи дисциплины:

Сформировать систему знаний:

- о роли процесса принятия кадровых решений в управлении предприятием, в том числе в подсистеме управления персоналом;
- об организации и технологии разработки и оптимизации кадровых решений с учетом специфики управления предприятиями в цифровой бизнес-среде;
- о методах анализа, прогнозирования, оптимизации и экономического обоснования кадрового решения, в том числе реализуемых в компьютерных системах поддержки принятия управленческих решений в цифровой бизнес-среде;

Сформировать систему навыков:

- выстраивания причинно-следственных моделей в теории принятия решений в управлении персоналом;
- применения методов анализа, прогнозирования, оптимизации и экономического обоснования кадрового решения, в том числе реализуемых в компьютерных системах поддержки принятия управленческих решений в цифровой бизнес-среде.

Изучение дисциплины “Разработка и принятие кадровых решений” позволит внести свой вклад в обеспечение достижения таких целей обучения как формирование мировоззрения у обучающегося, развитие интеллекта за счет всестороннего и глубокого анализа практических и смоделированных ситуаций, требующих принятия соответствующих кадровых решений, в том числе основывающихся и на инженерной эрудиции и формируемых компетенциях.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к обязательной части дисциплин учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знание:

- основных методов исследования в управлении персоналом;
- основ теории управления персоналом, аналитики и визуализации данных в кадровом менеджменте;
- ключевых моментов операционного менеджмента;

умения:

- применять полученные теоретические знания в области методов исследования управления персоналом, основных аспектов управления персоналом, операционного менеджмента;
- применять полученные теоретические знания в области аналитики и визуализации данных при решении выявленных проблем в кадровой подсистеме предприятия и принятия соответствующих управленческих решений;

владение:

- практическими навыками применения методов исследования в управлении персоналом, основ управления персоналом, операционного менеджмента;
- практическими навыками применения аналитики и визуализации данных при анализе производственных и управленческих ситуаций на предприятии при разработке многовариантных кадровых решений и выбора лучшего из них.

Содержание дисциплины “Разработка и принятие кадровых решений” является логическим продолжением содержания дисциплин “Аналитика и визуализация данных в кадровом менеджменте”, “Методы исследования в управлении”, “Основы управления персоналом”, “Операционный менеджмент” и служит основой для освоения дисциплин “Стратегический анализ и

управление”, “Проектный менеджмент в управлении персоналом”, “Эффективное лидерство и командообразование”, а также подготовки выпускной квалификационной работы.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Способен применять при разработке и обосновании кадровых решений знания экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав	Знать: З1 – возможности использования основ экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав при разработке и принятии кадровых решений
		Уметь: У1 – применять основы экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав при разработке и принятии кадровых решений
		Владеть: В1 – практическими навыками разработки и принятия управленческих решений на основе знаний экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав
	ОПК-1.2 Способен обобщать существующие передовые практики и результаты научных исследований в области принятия кадровых решений	Знать: З2 – существующие передовые практики и результаты научных исследований в области подготовки и принятия кадровых решений
		Уметь: У2 – проводить интуитивно-логический анализ и обобщать существующие передовые практики и результаты научных исследований в области принятия кадровых решений
		Владеть: В2 – практическими навыками обобщения существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений
	ОПК-1.3 Способен критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований в области принятия кадровых решений	Знать: З3 – способы оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований, возможные критериальные основы проведения данной оценки
		Уметь: У3 – сформировать систему оценочных критериев для оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений
		Владеть: В3 – практическими навыками проведения критического анализа существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений
ОПК-2. Способен применять комплексный подход	ОПК-2.1 Способен формировать требования к	Знать: З4 – базовые требования к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений, а

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений	также ориентироваться в возможностях их дополнения с учетом специфики объекта исследования
		Уметь: У4 – определять набор требований к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений исходя из специфики решаемой задачи
		Владеть: В4 – практическими навыками формирования полного перечня требований к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений
	ОПК-2.2 Способен применять комплексный подход к сбору данных	Знать: З5 – сущность комплексного подхода и возможность его применения к сбору данных
		Уметь: У5 – использовать комплексный подход применительно к сбору данных
		Владеть: В5 – практическими навыками формирования информационного обеспечения процесса подготовки и принятия кадровых решений на основе комплексного подхода
	ОПК-2.3 Способен применять продвинутые методы обработки данных и их анализа при принятии кадровых решений при решении управленческих и исследовательских задач	Знать: З6 – методы разработки и обоснования альтернативных вариантов кадровых решений на основе продвинутых методов обработки данных и их анализа
		Уметь: У6 – соотносить методы разработки и обоснования альтернативных вариантов кадровых решений со сложностью решаемых управленческих и исследовательских задач
		Владеть: В6 – практическими навыками выработки альтернативных вариантов кадровых решений на основе различных методов принятия решений, обработки и анализа данных

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часа.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
Очная	1/2	24	12	12	96	экзамен

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

- очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Особенности разработки и принятия кадровых решений	4	2	0	10	16	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-2.1	Тест 1, кейс-задание, работа в малых группах
2	2	Роль субъективных оценок в процессе разработки и принятия кадровых решений	2	2	0	5	9	ОПК-1.1 ОПК-1.2	Тест 2, кейс-задание
3	3	Причинно - следственные модели в теории принятия кадровых решений	4	2	4	5	15	ОПК-2.2 ОПК-2.3	Тест 3, кейс-задание, лабораторная работа №1, 2
4	4	Методы генерации вариантов кадровых решений	4	2	0	10	16	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Тест 4, кейс-задание (работа в малых группах)
5	5	Методы и алгоритмы ранжирования вариантов кадровых решений	4	2	4	10	20	ОПК-1.3. ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Тест 5, кейс-задание, лабораторная работа №3
6	6	Прогнозирование в процессе разработки и принятия кадровых решений	4	0	4	10	18	ОПК-1.3. ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Тест 6, лабораторная работа №4 , 5
7	7	Компьютерные системы поддержки принятия управленческих и кадровых решений	2	2	0	10	14	ОПК-1.2 ОПК-2.1	Тест 7, кейс-задание (работа в малых группах)
8	Курсовой проект		-	-	-	-	-		Защита
9	Экзамен		-	-	-	36	36		Вопросы к экзамену
Итого:			24	12	12	96	144		

5.2. Содержание дисциплины «Разработка и принятие кадровых решений»

5.2.1. Содержание разделов дисциплины.

Раздел 1. Особенности разработки и принятия кадровых решений.

Сущность и содержание управленческих и кадровых решений. Функции управленческих и кадровых решений. Типология принятия кадровых решений. Системный подход к разработке управленческих и кадровых решений. Особенности нефтегазовой отрасли как системы. Целевая

ориентация кадровых решений. Инновационные подходы к принятию кадровых решений в различных школах управления. Алгоритм принятия кадровых решений

Раздел 2. Роль субъективных оценок в процессе разработки и принятия кадровых решений.

Неопределенность ситуации, субъективность оценок и индивидуальность руководителя. Формализация неопределенности и субъективности в математических моделях, используемых при поддержке управленческих и кадровых решений. Использование многокритериальных функций предпочтения руководителя. Субъективность в выборе и оценке критериев.

Раздел 3. Причинно - следственные модели в теории принятия кадровых решений.

Диаграмма Исикавы. Методы построения причинно – следственных моделей. Факторы, влияющие на целевой объект. Этапы построения причинно – следственной диаграммы.

Раздел 4. Методы генерации вариантов кадровых решений.

Методы генерации решений. Когнитивные карты. Экспертные системы. Генерация сценариев. Деревья решений и таблицы решений.

Раздел 5. Методы и алгоритмы ранжирования вариантов кадровых решений.

Идеология формализации оценок. Формирование критериев оценки вариантов решений. Многокритериальные функции предпочтения руководителя. Парето – оптимальность. Анализ иерархий.

Раздел 6. Прогнозирование в процессе разработки и принятия кадровых решений.

Классификация методов прогнозирования и их характеристика. Прогнозирование временных рядов. Методы прогнозирования, используемые при обосновании кадровых решений. Прогнозирование скачкообразного изменения состояния системы. Экспертные системы прогнозирования.

Раздел 7. Компьютерные системы поддержки принятия управленческих и кадровых решений.

Структура систем поддержки принятия решений. Типы компьютерных систем поддержки управленческих и кадровых решений.

5.2.2. Содержание дисциплины «Разработка и принятие кадровых решений» по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема лекции
		ОФО	
1	1	4	Особенности разработки и принятия кадровых решений
2	2	2	Роль субъективных оценок в процессе разработки и принятия кадровых решений
3	3	4	Причинно - следственные модели в теории принятия кадровых решений
4	4	4	Методы генерации вариантов кадровых решений
5	5	4	Методы и алгоритмы ранжирования вариантов кадровых решений
6	6	4	Прогнозирование в процессе разработки и принятия кадровых решений
7	7	2	Компьютерные системы поддержки принятия управленческих и кадровых решений
Итого:		24	

Практические занятия

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема практического занятия
		ОФО	
1	1	2	Особенности разработки и принятия кадровых решений
2	2	2	Роль субъективных оценок в процессе разработки и принятия кадровых решений
3	3	2	Причинно - следственные модели в теории принятия кадровых решений
4	4	2	Методы генерации вариантов кадровых решений
5	5	2	Методы и алгоритмы ранжирования вариантов кадровых решений
6	6	0	Прогнозирование в процессе разработки и принятия кадровых решений
7	7	2	Компьютерные системы поддержки принятия управленческих и кадровых решений
Итого:		12	

Лабораторные работы

Таблица 5.2.5

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Наименование лабораторной работы
		ОФО	
1	3	4	Лабораторная работа №1. Причинно - следственные модели в теории принятия кадровых решений Лабораторная работа №2. Проверка согласованности мнений экспертов
2	5	4	Лабораторная работа №3. Методы и алгоритмы ранжирования вариантов кадровых решений
3	6	4	Лабораторная работа №4. Метод экстраполяции в обосновании кадровых решений Лабораторная работа №5. Многомерный регрессионный анализ при обосновании кадровых решений
Итого:		12	

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.7

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема	Вид СРС
		ОФО		
1	1	10	Особенности разработки и принятия кадровых решений	Подготовка к практическим занятиям
2	2	5	Роль субъективных оценок в процессе разработки и принятия кадровых решений	Подготовка к практическим занятиям
3	3	5	Причинно - следственные модели в теории принятия кадровых решений	Подготовка к практическим и лабораторным занятиям

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема	Вид СРС
		ОФО		
4	4	10	Методы генерации вариантов кадровых решений	Подготовка к практическим занятиям
5	5	10	Методы и алгоритмы ранжирования вариантов кадровых решений	Подготовка к практическим и лабораторным занятиям
6	6	10	Прогнозирование в процессе разработки и принятия кадровых решений	Подготовка к практическим и лабораторным занятиям
7	7	10	Компьютерные системы поддержки принятия управленческих и кадровых решений	Подготовка к практическим занятиям
8	1-7	36	-	Подготовка к экзамену
9	1-7	-	-	Подготовка курсового проекта
Итого:		96		

5.2.3. Преподавание дисциплины «Разработка и принятие кадровых решений» ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- информационные технологии;
- активные методы обучения, в том числе с использованной адаптированной системы обучения (работа обучающихся в парах, с переходом от информативного обучения к развивающему);
- лично-ориентированные;
- проблемно-развивающие.

6. Тематика курсовых проектов

Тема 1: Разработка управленческих решений по развитию кадрового потенциала отраслевого предприятия.

Тема 2: Разработка кадровых решений по развитию инновационного потенциала отраслевого предприятия.

Тема 3: Применение систем поддержки принятия управленческих решений в кадровой подсистеме отраслевого предприятия.

Тема 4: Использование сценарного подхода при разработке кадровых решений по обеспечению устойчивого развития отраслевого предприятия.

Тема 5: Разработка управленческих решений по повышению инновационной активности персонала компании на основе экспертных методов.

Тема 6: Проблема многокритериального выбора управленческих альтернатив по повышению эффективности системы управления персоналом на отраслевом предприятии.

Тема 7: Разработка управленческих решений по подготовке кадров для обеспечения сбалансированного развития предприятия.

Тема 8. Разработка управленческих решений по подготовке кадров для отраслевого предприятия.

Тема 9. Разработка управленческих решений по развитию системы обучения персонала на отраслевом предприятии.

Тема 10: Разработка управленческих решений при управлении кадровым резервом предприятия.

7. Контрольные работы

Контрольные работы учебным планом не предусмотрены.

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Выполнение практических заданий по разделам №1-4	0-10
2	Выполнение и защита лабораторных работ №1, 2, 3	0-15
3	Тестирование по разделам 1-4 дисциплины	0-20
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	0-45
2 текущая аттестация		
4	Выполнение практических заданий по разделам №5,7	0-18
5	Выполнение и защита лабораторной работы № 4, 5	0-10
6	Тестирование по разделам 5-8 дисциплины	0-27
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	0-55
	ВСЕГО	0-100

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. ТИУ «Полнотекстовая БД» на платформе ЭБС ООО «Издательство ЛАНЬ»

2. Ресурсы научно-технической библиотеки ФГБОУ ВО РГУ Нефти и газа (НИУ) им. И.М.

Губкина.

3. Ресурсы научно-технической библиотеки ФГБОУ ВО УГНТУ.

4. Ресурсы научно-технической библиотеки ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет».

5. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ».

6. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «ЭБС ЛАНЬ».

7. Электронно-библиотечная система IPRbooks с ООО «Ай Пи Эр Медиа».

8. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «Политехресурс».

9. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «ПРОСПЕКТ».

10. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «РУНЭБ».

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Windows

2. Microsoft Office Professional Plus

3. Zoom (свободно-распространяемое ПО)

4. Skype (свободно-распространяемое ПО)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Перечень оборудования, необходимого для освоения дисциплины	Перечень технических средств обучения, необходимых для освоения дисциплины (демонстрационное оборудование)
1	Microsoft Windows, Microsoft Office Professional Plus, Zoom	Комплект мультимедийного оборудования: проектор, экран, компьютер, акустическая система. Локальная и корпоративная сеть. Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте, проектор. Учебно-наглядные пособия: раздаточный материал

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим, лабораторным занятиям

Разработка и принятие кадровых решений: методические указания к выполнению лабораторных работ для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной формы обучения /сост. И.В. Осинская; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Издательский центр БИК, ТИУ, 2021

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы

Разработка и принятие кадровых решений: методические указания к изучению курса и самостоятельной работе для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной формы обучения /сост. И.В. Осинская; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Издательский центр БИК, ТИУ, 2021

Разработка и принятие кадровых решений: методические указания к выполнению курсового проекта для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной формы обучения /сост. И.В. Осинская; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Издательский центр БИК, ТИУ, 2021

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

дисциплины: **Разработка и принятие кадровых решений**

направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

направленность (профиль) /специализация: **Администрирование консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации**

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Способен применять при разработке и обосновании кадровых решений знания экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав	Знать: 31 – возможности использования основ экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав при разработке и принятии кадровых решений	Не ориентируется в возможностях использования основ экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав при разработке и принятии кадровых решений	Демонстрирует отдельные знания по возможностям использования основ экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав при разработке и принятии кадровых решений	Демонстрирует достаточные знания по возможностям использования основ экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав при разработке и принятии кадровых решений	Демонстрирует исчерпывающие знания по возможностям использования основ экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав при разработке и принятии кадровых решений
		Уметь: У1 – применять основы экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав при разработке и принятии кадровых решений	Не умеет применять основы экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав при разработке и принятии кадровых решений	Умеет применять основы экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав при разработке и принятии кадровых решений, но допускает существенные ошибки	Умеет применять основы экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав при разработке и принятии кадровых решений, но допускает несущественные ошибки	Умеет применять основы экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав при разработке и принятии кадровых решений
		Владеть: В1 – практическими навыками разработки и принятия	Не владеет практическими навыками разработки и	Владеет практическими навыками разработки и	Владеет практическими навыками разработки и	Владеет практическими навыками разработки и

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		управленческих решений на основе знаний экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав	принятия управленческих решений на основе знаний экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав	принятия управленческих решений на основе знаний экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав, но допускает существенные ошибки	принятия управленческих решений на основе знаний экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав, но допускает несущественные ошибки	принятия управленческих решений на основе знаний экономической, управленческой, социологической, психологической теорий и прав
	ОПК-1.2 Способен обобщать существующие передовые практики и результаты научных исследований в области принятия кадровых решений	Знать: 32 – существующие передовые практики и результаты научных исследований в области подготовки и принятия кадровых решений	Не способен назвать существующие передовые практики и результаты научных исследований в области подготовки и принятия кадровых решений	Демонстрирует отдельные знания в области передовых практик и результатов научных исследований в сфере подготовки и принятия кадровых решений	Демонстрирует достаточные знания в области передовых практик и результатов научных исследований в сфере подготовки и принятия кадровых решений	Демонстрирует исчерпывающие знания в области передовых практик и результатов научных исследований в сфере подготовки и принятия кадровых решений
		Уметь: У2 – проводить интуитивно-логический анализ и обобщать существующие передовые практики и результаты научных исследований в области принятия кадровых решений	Не умеет проводить интуитивно-логический анализ и обобщать существующие передовые практики и результаты научных исследований в области принятия кадровых решений	Умеет проводить интуитивно-логический анализ и обобщать существующие передовые практики и результаты научных исследований в области принятия кадровых решений, но допускает существенные ошибки	Умеет проводить интуитивно-логический анализ и обобщать существующие передовые практики и результаты научных исследований в области принятия кадровых решений, но допускает несущественные ошибки	Умеет проводить интуитивно-логический анализ и обобщать существующие передовые практики и результаты научных исследований в области принятия кадровых решений

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Владеть: В2 – практическими навыками обобщения существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений	Не владеет практическими навыками обобщения существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений	Владеет практическими навыками обобщения существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений, но допускает существенные ошибки	Владеет практическими навыками обобщения существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений, но допускает несущественные ошибки	Владеет практическими навыками обобщения существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений
	ОПК-1.3. Способен критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований в области принятия кадровых решений	Знать: З3 – способы оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований, возможные критериальные основы проведения данной оценки	Не способен назвать способы оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований, возможные критериальные основы проведения данной оценки	Демонстрирует отдельные знания по способам оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований, а также в области возможных критериальных основ проведения данной оценки	Демонстрирует достаточные знания по способам оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований, а также в области возможных критериальных основ проведения данной оценки	Демонстрирует исчерпывающие знания по способам оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований, а также в области возможных критериальных основ проведения данной оценки
		Уметь: У3 – сформировать систему оценочных критериев для оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений	Не умеет формировать систему оценочных критериев для оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений	Умеет формировать систему оценочных критериев для оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений	Умеет формировать систему оценочных критериев для оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений	Умеет формировать систему оценочных критериев для оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
			области принятия кадровых решений	кадровых решений, но допускает существенные ошибки	кадровых решений, но допускает незначительные ошибки	области принятия кадровых решений
		Владеть: В3 – практическими навыками проведения критического анализа существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений	Не владеет практическими навыками проведения критического анализа существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений	Владеет практическими навыками проведения критического анализа существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений, но допускает существенные ошибки	Владеет практическими навыками проведения критического анализа существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений, но допускает несущественные ошибки	Владеет практическими навыками проведения критического анализа существующих передовых практик и результатов научных исследований в области принятия кадровых решений
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и	ОПК-2.1 Способен формировать требования к информационно-обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений	Знать: 34 – базовые требования к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений, а также ориентироваться в возможностях их дополнения с учетом	Не способен назвать базовые требования к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений, а также ориентироваться в возможностях их	Демонстрирует отдельные знания в области базовых требований к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений, а также слабо	Демонстрирует достаточные знания в области базовых требований к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений, а также хорошо	Демонстрирует исчерпывающие знания в области базовых требований к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений, а также

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
исследовательских задач		специфики объекта исследования	дополнения с учетом специфики объекта исследования	ориентируется в возможностях их дополнения с учетом специфики объекта исследования	ориентируется в возможностях их дополнения с учетом специфики объекта исследования	отлично ориентируется в возможностях их дополнения с учетом специфики объекта исследования
		Уметь: У4 – определять набор требований к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений исходя из специфики решаемой задачи	Не умеет определять набор требований к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений исходя из специфики решаемой задачи	Умеет определять набор требований к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений исходя из специфики решаемой задачи, но допускает существенные ошибки	Умеет определять набор требований к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений исходя из специфики решаемой задачи, но допускает несущественные ошибки	Умеет определять набор требований к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений исходя из специфики решаемой задачи
		Владеть: В4 – практическими навыками формирования полного перечня требований к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений	Не владеет практическими навыками формирования полного перечня требований к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений	Владеет практическими навыками формирования полного перечня требований к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений, но допускает	Владеет практическими навыками формирования полного перечня требований к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений, но допускает	Владеет практическими навыками формирования полного перечня требований к информационному обеспечению процесса подготовки и принятия кадровых решений

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
				существенные ошибки	несущественные ошибки	
	ОПК-2.2 Способен применять комплексный подход к сбору данных	Знать: 35 – сущность комплексного подхода и возможность его применения к сбору данных	Не демонстрирует знания сущности комплексного подхода и возможности его применения к сбору данных	Демонстрирует отдельные знания сущности комплексного подхода и возможности его применения к сбору данных	Демонстрирует достаточные знания сущности комплексного подхода и возможности его применения к сбору данных	Демонстрирует исчерпывающие знания сущности комплексного подхода и возможности его применения к сбору данных
		Уметь: У5 – использовать комплексный подход применительно к сбору данных	Не умеет использовать комплексный подход применительно к сбору данных	Умеет использовать комплексный подход применительно к сбору данных, но допускает существенные ошибки	Умеет использовать комплексный подход применительно к сбору данных, но допускает несущественные ошибки	Умеет использовать комплексный подход применительно к сбору данных
		Владеть: В5 – практическими навыками формирования информационного обеспечения процесса подготовки и принятия кадровых решений на основе комплексного подхода	Не владеет практическими навыками формирования информационного обеспечения процесса подготовки и принятия кадровых решений на основе комплексного подхода	Владеет практическими навыками формирования информационного обеспечения процесса подготовки и принятия кадровых решений на основе комплексного подхода, но допускает существенные ошибки	Владеет практическими навыками формирования информационного обеспечения процесса подготовки и принятия кадровых решений на основе комплексного подхода, но допускает несущественные ошибки	Владеет практическими навыками формирования информационного обеспечения процесса подготовки и принятия кадровых решений на основе комплексного подхода
	ОПК-2.3 Способен применять продвинутые методы обработки данных и их	Знать: 36 – методы разработки и обоснования альтернативных вариантов кадровых решений на основе продвинутых методов	Не знает методы разработки и обоснования альтернативных вариантов кадровых решений на основе продвинутых	Демонстрирует отдельные знания методов разработки и обоснования альтернативных вариантов кадровых решений на основе	Демонстрирует достаточные знания методов разработки и обоснования альтернативных вариантов кадровых решений на основе	Демонстрирует исчерпывающие знания методов разработки и обоснования альтернативных вариантов кадровых

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
	анализа при принятии кадровых решений при решении управленческих и исследовательских задач	обработки данных и их анализа	методов обработки данных и их анализа	продвинутых методов обработки данных и их анализа	продвинутых методов обработки данных и их анализа	решений на основе продвинутых методов обработки данных и их анализа
Уметь: У6 – соотносить методы разработки и обоснования альтернативных вариантов кадровых решений со сложностью решаемых управленческих и исследовательских задач		Не умеет соотносить методы разработки и обоснования альтернативных вариантов кадровых решений со сложностью решаемых управленческих и исследовательских задач	Умеет соотносить методы разработки и обоснования альтернативных вариантов кадровых решений со сложностью решаемых управленческих и исследовательских задач, но допускает существенные ошибки	Умеет соотносить методы разработки и обоснования альтернативных вариантов кадровых решений со сложностью решаемых управленческих и исследовательских задач, но допускает несущественные ошибки	Умеет соотносить методы разработки и обоснования альтернативных вариантов кадровых решений со сложностью решаемых управленческих и исследовательских задач	
Владеть: В6 – практическими навыками выработки альтернативных вариантов кадровых решений на основе различных методов принятия решений, обработки и анализа данных		Не владеет практическими навыками выработки альтернативных вариантов кадровых решений на основе различных методов принятия решений, обработки и анализа данных	Владеет практическими навыками выработки альтернативных вариантов кадровых решений на основе различных методов принятия решений, обработки и анализа данных, но допускает существенные ошибки	Владеет практическими навыками выработки альтернативных вариантов кадровых решений на основе различных методов принятия решений, обработки и анализа данных, но допускает несущественные ошибки	Владеет практическими навыками выработки альтернативных вариантов кадровых решений на основе различных методов принятия решений, обработки и анализа данных	

КАРТА
обеспеченности дисциплины (модуля) учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина «Разработка и принятие кадровых решений»

Код, направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация: Администрирование, консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Дроздова, И. В. Разработка управленческих решений: практикум / Дроздова И. В. - Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017.- 92с. https://www.iprbookshop.ru/74347.html	ЭР	15	100	+
2	Попов, В. П. Разработка управленческих решений (многомерный подход): Учебник / В. П. Попов, И. В. Крайнюченко. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 136 с https://www.iprbookshop.ru/85750.html	ЭР	15	100	+
3	Карданская, Н. Л. Управленческие решения: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям и направлениям / Карданская Н. Л. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 439 с. https://www.iprbookshop.ru/71206.html	ЭР	15	100	+
4	Глебова, О. В. Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс]: Учебное пособие / О. В. Глебова. - Саратов: Вузовское образование, 2017. - 274 с. URL: https://www.iprbookshop.ru/62071.html	ЭР	15	100	+

ЭР – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>

Руководитель образовательной программы _____ Л. С. Ковальжина
«27» мая 2021 г.

Директор БИК _____ Д. Х. Каюкова
«27» мая 2021 г. *Семикова* *Каюкова*

