

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

Кафедра «Управление производством и кадровое обеспечение
 транспортного комплекса»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Методы анализа в управлении персоналом»

Направление подготовки:	<u>38.03.03 – Управление персоналом</u>
Профиль:	<u>Управление персоналом организации</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2019</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Цель изучения дисциплины: заключается в изложении ряда теоретических положений, методических и прикладных разработок в области управления человеческими ресурсами, позволяющие сформировать навыки принятия эффективных кадровых решений. Из вышеназванной цели вытекают следующие задачи.

1. овладеть понятийным аппаратом в области управления человеческими ресурсами;
2. знать ретроспективу концепций управления человеческими ресурсами (УЧР);
3. знать стратегии осуществления деятельности по УЧР в соответствии с фазами развития предприятия и стратегий его развития;
4. знать принципы и методы осуществления кадровой работы;
5. представлять направления осуществления кадровой деятельности;
6. планировать человеческие ресурсы;
7. планировать процессы найма и отбора персонала в организацию;
8. планировать системы оценки и аттестации различных категорий работников и результатов их труда;
9. проводить адаптацию работников;
10. планировать карьеры и профессионально-должностные перемещения;
11. планировать профессиональное развитие персонала;
12. строить систему стимулирования и мотиваций персонала.

Приобретённые знания и практические навыки должны обеспечить им умение самостоятельно на достаточно высоком уровне организовывать систему управления персоналом, производить необходимые кадровые нововведения.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Методы анализа в управлении персоналом" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.
ПКО-5	Способность проектировать, анализировать, реконструировать системы мотивации и стимулирования персонала (материального, нематериального, интегрального)

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Образовательные технологии предполагают использование мультимедийного оборудования.

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

Тема: 1. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Историческое развитие труда и деловой предприимчивости.

Теории управления о роли человека в организации.

Социальная политика государства и организации.

Социология труда и организаций. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации.

Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала.

Тема: 2. МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Философия управления человеческими ресурсами.

Концепция управления человеческими ресурсами.

Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами.

Методы построения системы управления человеческими ресурсами.

Тема: 3. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами.

Понятие, стадии и этапы организационного проектирования.

Цели, функции системы управления человеческими ресурсами.

Организационная структура системы управления человеческими ресурсами.

Кадровое и документационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

Информационное и техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

Тема: 3. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

тестирование

Тема: 4. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления человеческими ресурсами.

Система стратегического управления человеческими ресурсами организации.

Стратегия управления человеческими ресурсами организации.

Реализация стратегии управления человеческими ресурсами.

Тема: 5. ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

Основы кадрового планирования в организации.

Оперативный план работы с персоналом.

Маркетинг персонала.

Планирование и прогнозирование потребности в персонале.

Планирование и анализ показателей по труду.

Планирование производительности труда.

Нормирование труда и расчет численности персонала

Тема: 6. ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Наем, отбор и прием персонала.

Подбор и расстановка персонала.

Деловая оценка персонала.

Социализация, профориентация и трудовая адаптация человеческих ресурсов организации.

Основы организации труда персонала.

Высвобождение персонала.

Автоматизированные информационные технологии управления человеческими ресурсами.

Тема: 7. УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Теория поведения личности в организации.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.

Этика деловых отношений.

Организационная культура.

Управление конфликтами и стрессами.

Безопасность, условия и дисциплина труда персонала.

Тема: 8. ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Управление деловой карьерой персонала.

Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.

Управление кадровым резервом.

Управление нововведениями в кадровой работе.

Тема: 8. ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

тестирование

Тема: 9. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Анализ и описание работы и рабочего места.

Оценка результатов труда персонала организации.

Оценка результатов деятельности подразделений управления человеческими ресурсами и организации в целом.

Оценка затрат на персонал организации.

Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления человеческими ресурсами.

Зачет