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

Кафедра «Судовождение» Академии водного транспорта

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Психологические основы управления»

Специальность:	26.05.06 – Эксплуатация судовых энергетических установок
Специализация:	Эксплуатация судовых энергетических установок
Квалификация выпускника:	Инженер-судомеханик
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2017

1. Цели освоения учебной дисциплины

Цель изучения дисциплины заключается в формировании у студентов необходимых теоретических знаний и практических навыков в области управления процессами и людьми и усвоении основных представлений, концепций и методов психологии управления.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- уяснить предмет и методы психологии управления, ее взаимосвязь с другими отраслями психологической науки;
- четко представлять себе широкий спектр ключевых проблем управления современной организацией;
- иметь ясное понятие о структуре и основных психологических закономерностях управленческой деятельности;
- знать современные классификации личностных качеств руководителей и менеджеров, концепций их личностного и профессионального развития;
- владеть практическими навыками исследования профессиональной деятельности руководителей, изучения и совершенствования их личностных и профессиональных навыков и умений.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Психологические основы управления" относится к блоку 1 "Гуманитарный, социальный и экономический цикл" и входит в его вариативную часть.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-4	умением быть гибким, готовым адаптироваться к изменяющимся ситуациям, способностью оперативно принимать решения, в том числе в экстремальных ситуациях
ОК-6	нацеленностью на урегулирование конфликтов, обеспечение социальной сплоченности и ответственности в коллективе, обладанием навыками профессиональной и корпоративной этики, хранения конфиденциальной информации
ОК-11	готовностью уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, толерантно воспринимать социальные, культурные и национальные различия

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

2 зачетные единицы (72 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Для реализации познавательной и творческой активности обучающихся в учебном процессе используются современные образовательные технологии, дающие возможность повышать качество образования, более эффективно использовать аудиторное время. В процессе обучения используются методы классического и проблемного обучения. 100% занятий семинарского типа представляют собой занятия с элементами проблемного обучения. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельностью. Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения, разбор конкретных ситуаций. Для

контроля знаний проводятся опросы, выполнение курсовой работы. При изучении курса предусмотрены различные формы контроля усвоения материала: в конце практических занятий (семинарского типа) проводятся опросы (письменные и устные) с целью выявления уровня усвоения материала дисциплины, тестирование, возможность написания исследовательской работы (доклада, реферата и т.д.).

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

РАЗДЕЛ 1

Человеческие ресурсы трудовой деятельности

История развития труда и деловой предприимчивости;
Теория управления и роль человека в организации;
Социальная политика государства и организации;
Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации;
Социально-трудовые отношения, рынок труда занятость

РАЗДЕЛ 2

Государственная система управления трудовыми ресурсами

Определение, её задачи, программно-нормативная регламентация правил регулирования социально-трудовых отношений в РФ. Законодательная и исполнительная власть в области трудовой деятельности – Кодекс Законов о труде РФ. Судебную власть представляют суды: Конституционный, Верховный, Высший, Арбитражный, федеральные суды и министерство юстиции.

Профсоюзы, Министерство здравоохранения и социального развития их основные задачи. МОТ – международная организация труда – цели, задачи; действия Московского бюро МОТ в России. Основные направления совершенствования гос. системы управления трудовыми ресурсами.

РАЗДЕЛ 3

Методология управления персоналом организации

Философия и концепция управления персоналом. Закономерности и принципы управления персоналом. Методы построения системы управления персоналом.

РАЗДЕЛ 4

Системы управления персоналом организации

Организационное проектирование, системы управления персоналом. Цели, функции, задачи, организационная структура системы управления персоналом. Кадровое, информационное, технологическое, нормативно-методическое, правовое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом.

РАЗДЕЛ 5

Кадровая политика и стратегия управления персоналом

Содержание, цели и задачи кадровой политики и её взаимосвязь со стратегией управления персоналом. Кадровая политика в условиях нововведений. Оценка выбора кадровой политики. Кадровая политика в отрасли.

Возникновение стратегии и её составляющие взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организации. Концепция персонала – как объект стратегического управления. Управление компетенцией персонала. Система стратегического управления персоналом организации. Реализация стратегии управления персоналом

РАЗДЕЛ 6

Кадровое планирование

Сущность, цели, задачи кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. Планирование потребности в персонале, планирование производительности труда и показателей по труду.

Маркетинг персонала, нормирование и учёт численности.

РАЗДЕЛ 7

Технология управления персоналом и его развитием в организации

Найм, отбор, подбор, приём, деловая оценка, профориентация и трудовая адаптация, обучение аттестация персонала, управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением, работа с кадровым резервом, мотивация и стимулирование трудовой деятельности, условия работы персонала, режим и дисциплина труда; высвобождение персонала. Управление поведением персонала организации. Теория поведения личности. Поведение личности в группах. Этика деловых отношений, управление конфликтами и стрессами, управление безопасностью труда, управление нововведениями в кадровых системах организация управленческого персонала.

РАЗДЕЛ 8

Управление поведением персонала организации.

Оценка затрат на персонал. Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы процессов управления персоналом. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления