

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
высшего образования - программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Стратегическое управление персоналом

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Управление бизнесом

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде
электронного документа выгружена из единой
корпоративной информационной системы управления
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья
Анатольевич
Дата: 01.07.2021

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в сфере стратегического управления персоналом (далее - СУП) организации как части системы управления организации, определяющей ее приоритеты в области управления людьми в организации.

Задачами освоения дисциплины является формирование у обучающихся:

- знания системы и основных функциональных направлений СУП, подходов к разработке стратегии управления персоналом;
- умения анализировать существующую систему управления персоналом в организации
- способности разрабатывать планы развития системы управления персоналом в целом и ее отдельных подсистем в организации

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

УК-3 - Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать:

принципы организации и руководства работой команды, принципы организации служб управления персоналом, их функции; основы управления персоналом, включая основы оценки потребности в персонале, отбора, найма, увольнения, передвижения, аттестации, развития, мотивации персонала;

Уметь:

вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели, планировать и оценивать результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий, находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития, выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста;

Владеть:

навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и

конфликтов на основе учета интересов всех сторон, навыками использования управленческого инструментария при разработке и обосновании принимаемых решений по развитию системы управления персоналом в организации.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Сем. №1
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	16	16
В том числе:		
Занятия лекционного типа	8	8
Занятия семинарского типа	8	8

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 128 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами в организации. Понятие, термины, концепции в области УЧР. Цели УЧР. Роль и значение управления персоналом в общей системе управления компанией. Аксиомы управления человеческими ресурсами. Человеческий капитал. Роль и место службы персонала в структуре компании. Понятие компетенции и компетентности. Модель компетенций. Типы компетенций. Профиль компетенций. Формы и инструменты развития компетенций.
2	Стратегия привлечения талантов Методы привлечения кандидатов. Критерии выбора метода по подбору персонала. Анализ эффективности системы привлечения кандидатов. Цели и структура отбора. Анализ документов кандидата: резюме, сопроводительные и рекомендательные письма. Интервью как ключевой метод оценки кандидата. Виды интервью: по компетенциям, биографическое, ситуационное, проективное. Стили проведения интервью. Планирование и проведение интервью. Психологическое тестирование. Критерии эффективности системы найма персонала.
3	Мотивация персонала Определение мотивации. Основные понятия мотивации. Теории мотивации. Принципы мотивации. Место мотивации в системе управления персоналом. Мотивация в управлении трудовой деятельностью. Факторы и инструменты мотивации. Разработка системы мотивации. Мотивирующие методы. Управление мотивацией.
4	Обучение и развитие персонала Стратегическое развитие человеческих ресурсов. Модель обучающей организации. Определение целей обучения. Управление обучением. Модель обучения персонала. Факторы, влияющие на систему обучения. Формирование системы обучения. Определение потребности в обучении. Обзоры показателей труда. Принципы и методы обучения. Алгоритм систематизации процесса обучения. Перестройка системы подготовки управленческих кадров. Распределение ответственности при обучении. Ошибки в подходах к обучению сотрудников. Эффективность обучения.
5	Оценка персонала Понятие, значение и предмет оценки. Цикл системы оценки. Аттестация сотрудников.
6	Эффективность системы управления персоналом Поддерживающая структура программы управления эффективностью. Управление человеческими ресурсами. Комплексный аудит работы по управлению человеческими ресурсами. Принципы управления эффективностью.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Семинар-круглый стол «Место стратегии УЧР в стратегии организации»
2	Мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры?». Ролевая деловая игра «Собеседование» Просмотр подборки видеороликов из кинофильмов и дальнейшим обсуждением ошибок проведения собеседований
3	Деловая игра на тему «Мотивация персонала». Мини-тренинг на тему: «Нематериальная мотивация- почему надо, почему не надо?»
4	Разработка анкеты участников для сбора обратной связи по обучению (По

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	Киркпатрику). Мозговой штурм «Создание системы обучения в зависимости от иерархии должностей». Минитренинг «Какие методы обучения нацелены на получение знаний, а какие на получение навыков?»
5	Деловая игра «Аттестация сотрудников в компании»
6	Сравнительный анализ показателей эффективности управления человеческими ресурсами

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Выполнение индивидуального проекта
2	Подготовка к промежуточной аттестации.
3	Подготовка к текущему контролю
4	Подготовка к защите индивидуального проекта
5	Подготовка к практическим занятиям
6	Работа с литературой
7	Подготовка к промежуточной аттестации.
8	Подготовка к текущему контролю.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление человеческими ресурсами под общей редакцией О. А. Лапшовой. Учебник Москва : Издательство Юрайт , 2021	https://urait.ru/bcode/468825
2	Управление персоналом Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. Учебник Москва : Издательство Юрайт , 2021	https://urait.ru/bcode/468565
1	Управление человеческими ресурсами О. М. Исаева, Е. А. Припорова. Учебник Москва : Издательство Юрайт , 2021	https://urait.ru/bcode/484241

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы не требуются

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Офисный пакет приложений Microsoft Office

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой.

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен в 1 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы

Директор академии Российской
академии путей сообщения

Епишкин Илья
Анатольевич

Лист согласования

Заведующий кафедрой ЭУТ

Н.П. Терешина

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян