

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

26 июня 2019 г.

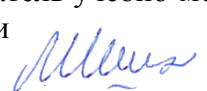
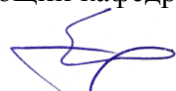
Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Епишкин Илья Анатольевич, к.э.н., доцент

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Стратегия и политика управления человеческими ресурсами»

Направление подготовки:	38.04.03 – Управление персоналом
Магистерская программа:	Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника:	Магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2019

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 8 25 июня 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 13 24 июня 2019 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
---	---

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Стратегия и политика управления человеческими ресурсами» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций:

ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;

ОПК-6: способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;

ПК-1: 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-3: умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК-4: умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

ПК-10: умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;

ПК-33: владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Стратегия и политика управления человеческими ресурсами" 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-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность
ПКО-4	Способность осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации
ПКО-11	Способность исследовать кадровую политику организации, разрабатывать отдельные компоненты кадровой и социальной политики
ПКС-1	Способен выявлять кадровые проблемы в организации и определять стратегические направления совершенствования системы управления персоналом или ее отдельных подсистем
ПКС-2	Способен использовать организационно-экономические инструменты/инструментарий при разработке и/или реализации кадровой стратегии организации

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Основными формами проведения занятий по дисциплине «Стратегия и политика управления человеческими ресурсами» являются лекции и практические занятия. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере управления человеческими ресурсами организации, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний. При проведении лекционных занятий следует учитывать многосторонний характер изучаемых аспектов разнообразной работы с человеческими ресурсами, поэтому необходимо применять разные формы лекций: информационно-объяснительные, проблемные, лекции-дискуссии, лекции-беседы и т.п. Важнейшие требования для любого вида лекций – высокий научно-теоретический уровень, аргументированное освещение наиболее сложных категорий, логическая стройность и убедительность, ясность и доходчивость изложения. Лекции по дисциплине «Стратегия и политика управления человеческими ресурсами» должны содержать большое количество разнообразных примеров и анализ конкретных производственных ситуаций, возникающих в реальной практике управления персоналом, что позволит наиболее ярко и аргументировано преподать теоретический материал и показать практическое значение рассматриваемых научно-обоснованных технологий и механизмов работы с персоналом. При объяснении основных категорий кадровой работы и работы с персоналом следует уделять особое внимание отличию в понимании их с точки зрения экономического и психологического подходов. Целесообразно уточнять у студентов существующие знания и усвоенные понятия из других уже изученных дисциплин, просить их приводить примеры и искать связи. Таким образом, формируется целостное представление об особенностях научно-обоснованного подхода к управлению персоналом. В целях повышения качества освоения студентами изучаемой дисциплины, целесообразно использовать инновационные методы обучения. Кроме того, в ходе проведения лекций и семинаров особое внимание уделяется практической ориентации материала. В этой связи вполне возможно использование метода деловая игра. Деловые игры, по сравнению с другими методами теоретического обучения, имеют ряд преимуществ, так как цели игры в большей мере отвечают практическим нуждам обучающихся. Данный метод сочетает в себе с одной стороны широкий охват проблем, а с другой глубину их осмысления. В форме игры лучше всего отрабатывается логика действий, а также имеет место социальное взаимодействие. Да и сам процесс игры возбуждает интерес участников и способствует их большей вовлечённости. При конструировании деловых игр главным является моделирование среды, а не деятельности. Данный процесс предполагает организацию совместной деятельности игроков, которая имеет характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. В процессе игры цель достигается путём принятия индивидуальных и групповых решений. Для того, чтобы процесс был интересен, игровая ситуация должна предполагать неоднозначность решения. Это способствует также личностному проявлению участвующих игроков. В ходе игры каждому участнику должна быть дана возможность принимать решение. Для этого подготавливается пакет документов таким образом, чтобы каждый документ был предназначен для определенного игрока. В конструкции игры должно быть отражено не всё многообразие факторов, а лишь те, что имеют практическую значимость. По возможности необходимо включать в преподавание данной дисциплины такие формы работы, как демонстрация практических методов работы с персоналом, например, разработка должностной инструкции какой-либо специальности, составление объявления о приеме на работу, составление и представление личного резюме, разработка примерного перечня вопросов при проведении отборочного интервью, составление уведомления об увольнении работника и т.п. Для наглядности и визуализации изучаемой темы возможна разработка и представление презентаций различных направлений, как

теоретических, так и прикладных аспектов управления персоналом. Например, в рамках каждого модуля можно выделить одну тему, по которой студенты готовят презентацию, а затем представляют ее на практическом занятии, анализируют достоинства и недостатки каждой из представленных презентаций и выбирают лучшую. Для активизации творческого потенциала студентов рекомендуется проведение научно-практических конференций в формате решения кейсов, что предполагает предварительную подготовку студентами докладов по обсуждаемым на конференции проблемам. Для проверки уровня усвоения учебного материала по каждому модулю можно провести групповую устную контрольную работу. Группа студентов разбивается на подгруппы (примерно по 3-4 человека) и составляют вопросы другим подгруппам по темам, представленным преподавателем. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по материалам лекций и практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала и подготовке к семинарским занятиям. Основными формами контроля являются: зачет, реализация, анализ и оценка разработанной деловой игры, а также промежуточный контроль в виде самостоятельных работ и тестирования, проводимого по всем изученным темам. .

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

РАЗДЕЛ 1

ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЯ 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.

РАЗДЕЛ 1

Семинар-круглый стол «Место УЧР в системе управления организацией»

РАЗДЕЛ 2

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К УЧР

Понятие компетенции и компетентности. Модель компетенций. Типы компетенций. Профиль компетенций. Формы и инструменты развития компетенций.

РАЗДЕЛ 3

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

Современные тенденции кадровой политики в организациях. Понятие, виды и содержание кадровой политики в организации. Цели и принципы формирования кадровой политики. Кадровая политика- функции подразделения по управлению человеческими ресурсами. Организационная (корпоративная) культура.

РАЗДЕЛ 4

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ПЛАНИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ

Модели и схемы планирования человеческих ресурсов. Методы определения потребности в персонале. Анализ работы. Оптимизация численности персонала.

РАЗДЕЛ 5

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ПОДБОР И ОТБОР ПЕРСОНАЛА

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. Технология создания положения о найме. Практикум по эффективному проведению собеседований.

РАЗДЕЛ 6

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: МОТИВАЦИЯ

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. Схема организации работ «Мотивация персонала». Система мотивации персонала в ОАО «РЖД».

РАЗДЕЛ 7

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ОПЛАТА ТРУДА

Цели вознаграждения с точки зрения организации. Цели вознаграждения с точки зрения работников. Содержание стратегии вознаграждения. Политика вознаграждения. Вознаграждение или стимул. Бюджетирование затрат на персонал. Затраты на рабочую силу. Выбор системы оплаты труда. Система грейдов как основа построения компенсационной системы. Положение об оплате труда. Элементы управления вознаграждениям. Льготы работникам. Уровни оплаты. Структура оплаты. Оценка видов работ. Процесс управления оплатой труда. Система оплаты, основанная на компетенциях. Общие зависимости оплаты труда от результатов. Система компенсации и этапы жизненного цикла. Система оплаты труда в Японии- основные положения. Распределение ответственности при оплате труда.

РАЗДЕЛ 8

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И АДАПТАЦИЯ

Определение процесса адаптации. Разработка программ адаптации персонала. Схема организации работ «Адаптация персонала». Адаптация в ОАО «РЖД»-результаты социологического опроса.

РАЗДЕЛ 9

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

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.

РАЗДЕЛ 10

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ОЦЕНКА И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Понятие, значение и предмет оценки. Цикл системы оценки. Аттестация сотрудников.

РАЗДЕЛ 11

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ПОДГОТОВКА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ, ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ

Кадровый резерв. Процесс управления карьерой. Политика управления карьерой. Планирование карьеры.

РАЗДЕЛ 12

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Поддерживающая структура программы управления эффективностью. Управление человеческими ресурсами. Комплексный аудит работы по управлению человеческими ресурсами. КРІ и оплата труда. Принципы управления эффективностью.

РАЗДЕЛ 13

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Проблемы трудовых ресурсов в России. Тенденции в области оплаты труда и мотивации персонала в России и мире.

РАЗДЕЛ 14

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» до 2015 года. Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД». Оценка персонала и инфраструктура оценочной деятельности в ОАО «РЖД». Кадровый резерв ОАО «РЖД».

РАЗДЕЛ 15

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ключевые характеристики системы управления персоналом. Построение кадровой политики. Система управления персоналом-принципиальный дизайн. Резюме.

Экзамен