

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

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Стратегия управления человеческими ресурсами»**

Направление подготовки:	<u>38.04.01 – Экономика</u>
Магистерская программа:	<u>Экономика труда</u>
Квалификация выпускника:	<u>Магистр</u>
Форма обучения:	<u>очно-заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

## 1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Стратегия управления человеческими ресурсами» являются формирование у обучающегося состава компетенций, которые базируются на характеристиках будущей профессиональной деятельности.

## 2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Стратегия 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-4	Способен принимать экономические и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность
ПКО-11	способен руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти
ПКО-12	способен разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности
УК-3	Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

## 4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

5 зачетных единиц (180 ак. ч.).

## 5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины осуществляется в форме лекционных и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельности являются классическо-лекционными (объяснительно-иллюстративными). Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Практический курс выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач), с использованием интерактивных (диалоговые) технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций, электронный практикум (компьютерное моделирование и практический анализ результатов); технологий, основанных на коллективных способах обучения, а также с использованием компьютерной тестирующей системы. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка учебного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка к промежуточным контролям, выполнение заданий курсовой работы. К интерактивным (диалоговым) технологиям относятся отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на разделы, представляющих собой логически

завершенный объём учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение практических и ситуационных задач, выполнение заданий курсовой работы) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях..

## **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 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 4**

#### **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ПЛАНИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ**

ПК1, текущий контроль по разделам 1-4

(ТЕСТ №1, устный опрос, первый этап курсовой работы)

### **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

## 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 9

### КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

ПК2, текущий контроль по

разделам 5-9

(ТЕСТ № 2, устный опрос,

решение кейса,

второй этап курсовой работы)

## 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.

## РАЗДЕЛ 17

Курсовой проект