

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

Кафедра «Экономическая теория и менеджмент»

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Управление персоналом организации»**

Направление подготовки:	<u>38.03.03 – Управление персоналом</u>
Профиль:	<u>Управление персоналом организации</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

## 1. Цели освоения учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины "Управление персоналом организации" является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с самостоятельно утверждаемым образовательным стандартом СУОС ВО РУТ (МИИТ) по направлению 38.03.03 "Управление персоналом" Направленность (профиль) "Управление персоналом организации" .

Задачи дисциплины:

В современных условиях особую важность приобретает создание оптимального механизма управления персоналом во всех сферах и отраслях экономики, обеспечивающего комплексный подход к решению проблем эффективного использования человеческого фактора на производстве.

Целью изучения учебного курса «Управление персоналом организации», в связи с этим, является подготовка специалистов, обладающих совокупностью знаний и умений в области работы с персоналом.

Задачей дисциплины является овладение основными принципами и методами кадровой работы, навыками системного формирования и проведения эффективной кадровой политики. Студентам необходимо научиться методам работы с людьми и принятия эффективных кадровых решений.

## 2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Управление персоналом организации" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" 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:

ПКР-2	Способность формировать отношения между работодателями и работниками на взаимовыгодной основе
-------	---

## 4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

5 зачетных единиц (180 ак. ч.).

## 5. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые при обучении по дисциплине «Управление персоналом организации», направлены на реализацию компетентностного подхода и широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. При выборе образовательных технологий по усмотрению преподавателя в учебном процессе могут быть использованы в различных сочетаниях активные и интерактивные формы проведения занятий, в том числе: - лекционно-семинарско-зачетная система;- методы активного и интерактивного обучения;- внеаудиторная работа в форме обязательных консультаций и индивидуальных занятий со студентами (помощь в понимании тех или иных моделей и концепций, подготовка докладов, а также тезисов для студенческих конференций и т.д.);- система дистанционного обучения «Космос» – <http://stellus.rgotups.ru/>;- система для проведения видео-конференцсвязи; - электронная почта; - сервис для проведения вебинаров; -

интернет-ресурсы. - информационно-коммуникационные технологии, которые, повышают практическую направленность образовательного процесса, способствуют интенсификации самостоятельной работы студентов и повышению познавательной активности (при реализации образовательной программы используются веб-ресурсы университета и академии, инструменты системы «КОСМОС», электронная информационно-образовательная среда университета, электронная библиотечная система, работа с базами данных, информационно-справочными и поисковыми системами);- система инновационной оценки «портфолио» - создание портфолио в сети Интернет. Также для студентов проводятся внеаудиторные консультации в электронной информационно-образовательной среде университета. Интерактивная форма обучения представлена проведением дискуссий, в ходе проведения которых предусматривается вовлечение в учебный процесс всех студентов группы. При этом эффективность обеспечивается активностью студента не только в отношении преподавателя, но и в отношении других студентов, что позволяет обучающимся обмениваться идеями, что, в свою очередь, приводит к более качественному усвоению знаний. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка теоретического материала по учебным пособиям. К интерактивным технологиям относится отработка отдельных тем, подготовка к текущему контролю и промежуточной аттестации в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Комплексное использование в учебном процессе всех вышеназванных технологий стимулируют личностную, интеллектуальную активность, развивают познавательные процессы, способствуют формированию компетенций, которыми должен обладать будущий выпускник. Программа реализуется с частичным применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Используются интернет- сервисы: система дистанционного обучения "Космос", система конференц связи Cisco WebEx, Skype, электронная почта..

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

### **РАЗДЕЛ 1**

Раздел 1. Теоретические основы управления персоналом.

Тема 1. Теоретические взгляды на управление персоналом: история развития.

Тема 2. Теория управления персоналом и другие науки.

Тема 3. Основные парадигмы в управлении персоналом.

### **РАЗДЕЛ 2**

Раздел 2. Планирование персонала.

Тема 4. Стратегическое планирование персонала.

Тема 5. Методы прогнозирования и планирования персонала.

Тема 6. Структура планирования персонала.

### **РАЗДЕЛ 3**

Раздел 3. Формирование трудовых ресурсов организации.

Тема 7. Организация процесса подбора кадров.

Тема 8. Рекрутирование и подбор кандидатов на вакантные должности.

Тема 9. Процесс отбора кадров.

### **РАЗДЕЛ 4**

#### Раздел 4. Трудовая мобильность и развитие трудовых ресурсов.

Тема 10. Социальная адаптация и профессиональная ориентация новых работников в коллективе.

Тема 11. Подготовка и переподготовка, обучение и повышение квалификации кадров.

Тема 12. Расстановка кадров и трудовая мобильность.

Тема 13. Планирование карьеры.

Тема 14. Подготовка и развитие управленческих кадров.

Тема 15. Службы персонала и внутреннее консультирование в организации.

#### РАЗДЕЛ 5

Раздел 5. Оценка результатов труда и вознаграждения.

Тема 16. Система оценки труда.

Тема 17. Определение заработной платы и льгот.

#### РАЗДЕЛ 6

Раздел 6. Социо-культурные проблемы управления персоналом.

Тема 18. Деятельность менеджера по персоналу на уровне организационной культуры.

Тема 19. Социально-психологические аспекты управления персоналом.

Тема 20. Национально-культурные особенности управления персоналом.

#### РАЗДЕЛ 7

Допуск к экзамену

#### РАЗДЕЛ 8

Допуск к экзамену

Экзамен