

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

Кафедра «Экономика транспортной инфраструктуры и управление  
строительным бизнесом»

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Управление персоналом проекта»**

Направление подготовки:	38.03.02 – Менеджмент
Профиль:	Управление проектами
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2020

## 1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения дисциплины «Управление персоналом проекта» являются: овладение необходимыми знаниями в сфере управления персоналом на уровне предприятия; приобретение теоретических знаний в управлении проектным персоналом и практических навыков для творческого решения задач организации работы проектных групп, их мотивации к эффективному выполнению поставленных перед ними задач в рамках общей логики управления проектом.

Задачами дисциплины является изучение основных теоретических вопросов и рассмотрение существующего российского и зарубежного практического опыта по управлению персоналом проекта.

## 2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Управление персоналом проекта" 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:

ПКС-7	Способен разрабатывать и обосновывать проектные решения, эффективно управлять процессом реализации проекта на различных стадиях жизненного цикла
-------	--

## 4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетных единиц (108 ак. ч.).

## 5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины «Управление персоналом проекта» осуществляется в форме лекций и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельностью являются традиционными классически-лекционными (объяснительно-иллюстративные). Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения - с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций; технологий, основанных на коллективных способах обучения, а так же использованием компьютерной тестирующей системы. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы. К традиционным видам работы относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на 7 разделов, представляющих собой логически завершённый объём учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение ситуационных задач, анализ конкретных ситуаций, работа с данными) 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

Методология управления персоналом проекта.

Тема: Процессы управления человеческими ресурсами. Общая схема управления человеческими ресурсами проекта.

## РАЗДЕЛ 2

Планирование человеческих ресурсов.

Тема: Факторы внешней среды предприятия. Шаблоны и контрольные списки. План управления проектом.

Тема: Организационные диаграммы по проекту. Форматы распределения ролей и ответственности.

## РАЗДЕЛ 3

Набор и развитие команды проекта

ТК1 - текущий контроль по разделам 1,2,3 (РИТМ)

Тема: Предварительное назначение. Переговоры.

Тема: Виртуальные команды. Операции по укреплению команды. Поощрение и премирование.

Тема: Оценка эффективности команды проекта.

## РАЗДЕЛ 4

Управление командой проекта.

Тема: Урегулирование конфликтов. Оценка эффективности персонала проекта методом "360 градусов".

Тема: Регистрация проблем. Рекомендованные корректирующие и предупреждающие воздействия. Разработка документации о накопленных знаниях.

## РАЗДЕЛ 5

Найм и адаптация проектного персонала.

Тема: Этапы и принципы построения системы найма.

Тема: Описание вакансии. Анализ вакансии через критические инциденты.

Тема: Привлечение персонала в компанию. Типы интервью.

Тема: Разновидности адаптации и их задачи.

## РАЗДЕЛ 6

Ассесмент-центр и деловая оценка проектного персонала.

ТК2 - текущ. контроль по разделам , 4, 5, 6. (РИТМ)

Тема: Требования к ассесмент-центру (АЦ) и принципы его проведения. Технологии деловой оценки проектного персонала.

Тема: Типы ситуационно-поведенческих тестов.

Тема: Технологии деловой оценки проектного персонала.

## РАЗДЕЛ 7

Обучение проектного персонала.

Тема: Развитие организации и проектной команды.

Тема: Построение системы обучения в компании.

Тема: Разработка программ обучения. Основные проблемы, связанные с обучением.

Зачет