

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор РОАТ



В.И. Апатцев

08 сентября 2017 г.



Кафедра "Экономика, финансы и управление на транспорте"

Автор Бражникова Светлана Владиславовна, к.э.н., доцент

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Управление персоналом»**

Направление подготовки:	38.03.01 – Экономика
Профиль:	Экономика предприятий и организаций
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	заочная
Год начала подготовки	2017

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 1 08 сентября 2017 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">С.Н. Климов</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 2 08 сентября 2017 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">Л.В. Шкурина</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 1. Цели освоения учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Управление персоналом» является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «38.03.01 Экономика».

Основные цели:

- получить знания о закономерностях функционирования системы управления персоналом организации, методах управления персоналом, основных показателях состояния, динамики и эффективности использования персонала организации, технологиях планирования и реализации кадровой политики, системе мотивации трудовой деятельности, методах регулирования и решения трудовых споров и конфликтов;
- овладеть инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц;
- изучить навыки разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности.

## 2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Управление персоналом" 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:

ПК-7	способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные, проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет
------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

2 зачетные единицы (72 ак. ч.).

## 5. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые при обучении по дисциплине «Управление персоналом», 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 традиционно используется:- лекционно-семинарская зачетная система: проведение лекций, практических занятий, прием зачета;- case – study (анализ конкретной ситуации, ситуационный анализ): решение кейсов;- 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 СДО «КОСМОС», электронная библиотечная система, электронная почта, работа с базами данных,

информационно-справочными и поисковыми системами); - система инновационной оценки «портфолио» - создание портфолио и размещение контрольных работ студентов в сети Интернет. Также для студентов проводятся внеаудиторные консультации (по графику индивидуальных консультаций преподавателей кафедры) и индивидуальные занятия со студентами (помощь в понимании тех или иных моделей и концепций, помощь с выбором тезисов для студенческих конференций и т.д.). 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..

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

### **РАЗДЕЛ 1**

Раздел 1. Персонал как объект управления организации. Основы методологии управления персоналом

Понятие персонала организации, трудовых ресурсов, кадров, кадрового потенциала.

Сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом.

Основные подходы построения системы управления персоналом. Кадровое планирование в организации. Стратегия управления персоналом. Кадровая политика.

### **РАЗДЕЛ 1**

Раздел 1. Персонал как объект управления организации. Основы методологии управления персоналом

Решение задач и бизнес кейсов

### **РАЗДЕЛ 2**

Раздел 2. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. Информационное, техническое, правовое обеспечение системы управления персоналом.

Виды и границы разделения труда, организационная структура службы управления персоналом, её функции. Должностная инструкция, квалификационные требования, трудовой договор, рабочее место.

### **РАЗДЕЛ 2**

Раздел 2. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. Информационное, техническое, правовое обеспечение системы управления персоналом.

Опрос

### **РАЗДЕЛ 3**

Раздел 3. Технология управления движением персонала

Методы формирования кадрового состава, этапы формирования кадрового состава: оценка потребности в персонале, анализ кадрового состава региона, должностные инструкции, привлечение и оценка кандидатов, адаптация персонала. Показатели движения кадров.

Подготовка переподготовка и повышение квалификации персонала.

### РАЗДЕЛ 3

Раздел 3. Технология управления движением персонала

Опрос

### РАЗДЕЛ 4

Раздел 4. Технология управления поведением персонала организации

Теоретические основы и методы управления мотивацией персонала и стимулированием трудовой деятельности. Разработка программ стимулирования труда. Конфликтология.

### РАЗДЕЛ 4

Раздел 4. Технология управления поведением персонала организации

Опрос

### РАЗДЕЛ 5

Раздел 5. Методы оценки эффективности управления персоналом

Затраты организации на персонал. Методы оценки текущей деятельности и трудового поведения работников организации. Методы оценки результатов деятельности трудовых коллективов. Специфика оценки результатов деятельности службы управления персоналом и ее сотрудников. Оценка трудового потенциала.

### РАЗДЕЛ 5

Раздел 5. Методы оценки эффективности управления персоналом

опрос, выполнение практического занятия

Зачет

Зачет

Зачет

Зачет