

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИПСС



Т.В. Шепитько

08 сентября 2017 г.



Кафедра «Менеджмент качества»

Автор Кузина Елена Леонидовна, д.э.н., доцент

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Управление персоналом»**

Направление подготовки:	<u>27.03.02 – Управление качеством</u>
Профиль:	<u>Управление качеством в производственно-технологических системах</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очно-заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2017</u>

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 1 06 сентября 2017 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">М.Ф. Гуськова</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 2 04 сентября 2017 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">В.П. Майборода</p>
--	--

Москва 2017 г.

## 1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Управление персоналом» являются:

- обучение студентов управлению процессами формирования, развития и использования трудового потенциала работника и коллектива предприятия;
- технологии кадрового планирования, перестройки кадровой службы в условиях функционирования рынка труда;
- получение навыков подбора, расстановки, оценки и развития кадров, эффективного использования их трудового потенциала;
- изучение основ рациональной организационной психологии управления и мотивации с целью создания такого организационного климата, который побуждает работников вносить максимальный вклад в достижение целей организации;
- взаимоотношений между руководителями и подчиненными, личных качеств руководителя, необходимых для успешной работы коллектива, и способов их воспитания и формирования;
- современных методов оценки работы подчиненных на основе системного анализа, моделирования и автоматизированного проектирования организационных решений по кадровым вопросам, повышения надежности и обоснованности управленческих решений на базе использования информационных технологий;
- принципов и техники делегирования полномочий с распределением ответственности в зависимости от уровня в иерархии управления;
- использование принципов менеджмента качества в работе с персоналом организации.

## 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:

ОК-4	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-3	способностью применять знание задач своей профессиональной деятельности, их характеристики (модели), характеристики методов, средств, технологий, алгоритмов решения этих задач

## 4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

## 5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины «Управление персоналом» осуществляется в форме лекций и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельностью и являются традиционными классически-лекционными (объяснительно-иллюстративные), и с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, в том числе мультимедиа лекция, проблемная лекция, разбор и анализ конкретной ситуации. Практические занятия

организованы с использованием технологий развивающего обучения с использованием интерактивных (диалоговые) технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций, электронный практикум. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям. 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 6 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**

Значение управления человеческими ресурсами в управлении предприятием. Базовые науки о труде и персонале и научные направления. Особенности человеческих ресурсов. Функции и задачи менеджера по персоналу. Характеристика профессионального состава кадровых служб.

### **РАЗДЕЛ 1**

Значение управления человеческими ресурсами в управлении предприятием.  
Опрос

### **РАЗДЕЛ 2**

Система управления персоналом  
Общая характеристика системы управления персоналом. Организационные структуры системы управления персоналом. Показатели численности персонала Управление комплектованием кадров. Управление развитием персонала. Управление социально-психологическими факторами .Оценка результативности труда.

### **РАЗДЕЛ 3**

Диагностический подход к управлению персоналом  
Общая характеристика диагностической модели управления персоналом. Внешние, внутренние факторы, личностные характеристики работников. Оценочные критерии эффективности кадровой политики.

### **РАЗДЕЛ 4**

Кадровая политика в условиях рыночной нестабильности  
Цели кадровой политики в условиях рыночной нестабильности. Основные цели системы управления персоналом и их иерархия. Подсистема организации труда персонала. Особенности организации труда персонала в условиях ограниченности финансовых ресурсов.

### **РАЗДЕЛ 4**

Кадровая политика в условиях рыночной нестабильности  
Тест

Дифференцированный зачет