

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

СОГЛАСОВАНО:

Выпускающая кафедра АТСнаЖТ

26 мая 2020 г.

Кафедра «Управление производством и кадровое обеспечение  
транспортного комплекса»

Автор Москвитин Геннадий Иванович, д.э.н., профессор

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой АТСнаЖТ





А.А. Антонов

26 мая 2020 г.

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Управление персоналом»**

Специальность:	23.05.05 – Системы обеспечения движения поездов
Специализация:	Телекоммуникационные системы и сети железнодорожного транспорта
Квалификация выпускника:	Инженер путей сообщения
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2020

<p>Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 10 26 мая 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">С.В. Володин</p>	<p>Одобрено на заседании кафедры</p> <p>Протокол № 8 21 мая 2020 г. И.о. заведующего кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">А.Б. Письменная</p>
---	--

## 1. Цели освоения учебной дисциплины

Цель изучения дисциплины: заключается в изложении ряда теоретических положений, методических и прикладных разработок в области управления человеческими ресурсами, позволяющие сформировать навыки принятия эффективных кадровых решений. Из вышеназванной цели вытекают следующие задачи.

1. овладеть понятийным аппаратом в области управления человеческими ресурсами;
2. знать ретроспективу концепций управления человеческими ресурсами (УЧР);
3. знать стратегии осуществления деятельности по УЧР в соответствии с фазами развития предприятия и стратегий его развития;
4. знать принципы и методы осуществления кадровой работы;
5. представлять направления осуществления кадровой деятельности;
6. планировать человеческие ресурсы;
7. планировать процессы найма и отбора персонала в организацию;
8. планировать системы оценки и аттестации различных категорий работников и результатов их труда;
9. проводить адаптацию работников;
10. планировать карьеры и профессионально-должностные перемещения;
11. планировать профессиональное развитие персонала;
12. строить систему стимулирования и мотиваций персонала.

Приобретённые знания и практические навыки должны обеспечить им умение самостоятельно на достаточно высоком уровне организовывать систему управления персоналом, производить необходимые кадровые нововведения.

## 2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Управление персоналом" 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-8	Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров
ОПК-9	Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального, и нематериального стимулирования работников
ПКО-3	Способен организовывать работу профессиональных коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области контроля и управления качеством производства работ, организовывать обучение персонала на объектах системы обеспечения движения поездов
УК-3	Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-6	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

## 4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

6 зачетных единиц (216 ак. ч.).

## 5. Образовательные технологии

Образовательные технологии предполагают использование мультимедийного оборудования.

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

### **Тема: 1. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Историческое развитие труда и деловой предприимчивости.

Теории управления о роли человека в организации.

Социальная политика государства и организации.

Социология труда и организаций. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации.

Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала.

### **Тема: 2. МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Философия управления человеческими ресурсами.

Концепция управления человеческими ресурсами.

Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами.

Методы построения системы управления человеческими ресурсами.

### **Тема: 3. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ**

тестирование

Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами.

Понятие, стадии и этапы организационного проектирования.

Цели, функции системы управления человеческими ресурсами.

Организационная структура системы управления человеческими ресурсами.

Кадровое и документационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

Информационное и техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

### **Тема: 4. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления человеческими ресурсами.

Система стратегического управления человеческими ресурсами организации.

Стратегия управления человеческими ресурсами организации.

Реализация стратегии управления человеческими ресурсами.

### **Тема: 5. ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ**

Основы кадрового планирования в организации.  
Оперативный план работы с персоналом.  
Маркетинг персонала.  
Планирование и прогнозирование потребности в персонале.  
Планирование и анализ показателей по труду.  
Планирование производительности труда.  
Нормирование труда и расчет численности персонала

#### Тема: 6. ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Наем, отбор и прием персонала.  
Подбор и расстановка персонала.  
Деловая оценка персонала.  
Социализация, профориентация и трудовая адаптация человеческих ресурсов организации.  
Основы организации труда персонала.  
Высвобождение персонала.  
Автоматизированные информационные технологии управления человеческими ресурсами.

#### Тема: 7. УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Теория поведения личности в организации.  
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.  
Этика деловых отношений.  
Организационная культура.  
Управление конфликтами и стрессами.  
Безопасность, условия и дисциплина труда персонала.

#### Тема: 8. ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

тестирование

Управление деловой карьерой персонала.  
Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.  
Управление кадровым резервом.  
Управление нововведениями в кадровой работе.

#### Тема: 9. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Анализ и описание работы и рабочего места.  
Оценка результатов труда персонала организации.  
Оценка результатов деятельности подразделений управления человеческими ресурсами и организации в целом.  
Оценка затрат на персонал организации.  
Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления человеческими ресурсами.