

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор РОАТ



В.И. Апатцев

17 марта 2020 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 транспортного и логистического бизнеса
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	заочная
Год начала подготовки	2020

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 2 17 марта 2020 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>Протокол № 12 10 марта 2020 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 самостоятельно утвержденного образовательного стандарта высшего образования (СУОС) 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:

ПКС-57	Способен осуществлять финансово-экономическое управление транспортным и логистическим бизнесом
--------	--

## 4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетных единиц (144 ак. ч.).

## 5. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые при обучении по дисциплине «Управление персоналом», направлены на реализацию компетентного 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); 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. При изучении дисциплины используются технологии электронного обучения (информационные, интернет ресурсы, вычислительная техника) и, при необходимости, дистанционные образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающегося и педагогических работников..

## **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

### РАЗДЕЛ 6

Зачет с оценкой