

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

Кафедра «Управление производством и кадровое обеспечение  
транспортного комплекса»

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Управление персоналом»**

Специальность:	<u>23.05.04 – Эксплуатация железных дорог</u>
Специализация:	<u>Магистральный транспорт</u>
Квалификация выпускника:	<u>Инженер путей сообщения</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2019</u>

## 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
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

Деловые игры. Студенты получают краткое описание ролей, готовятся к исполнению роли в течение 5-7 минут. Затем проводится сама деловая игра. После деловой игры проводится дебрифинг (обсуждение итогов ролевой игры), в рамках которого группа обсуждает вопросы: что получилось, что не получилось и почему? Как можно было бы ве-

сти себя иначе? Имитационные игры Имитируется модель конкретной ситуации. Для оптимального выхода из сложившейся ситуации участникам игры предлагается набор предметов. Указанные предметы каждый член группы записывает на листе в левую колонку и рядом готовит еще две колонки, в первые 10 мин., работая исключительно самостоятельно, не консультируясь друг с другом, каждый записывает во вторую колонку места, которые занимают эти предметы по их важности для имитационной ситуации. При этом самому важному предмету присваивается первое место, следующему по важности - второе и т.д. Таким образом, во второй колонке у каждого будет записана его индивидуальная ранжировка предметов. Через 10 мин. группе предлагается установить важность каждого из предметов как коллективное мнение всей группы. При этом решение может быть принято только в том случае, если с ним согласны все без исключения. Результат (коллективную ранжировку) необходимо записать в последнюю колонку. Группе рекомендуется выбрать ведущего, чтобы он управлял ходом обсуждения. Участникам тренинга сообщается, что на решение задачи (получение коллективной ранжировки предметов) группе предварительно отводится 40 мин., после чего преподаватель объявит, добавляет ли он еще какое-то время или же начинается анализ игры. Видеозапись работы группы ведется на протяжении 25-30 мин. В ходе анализа видеозаписи необходимо обратить внимание участников тренинга на то, что при сравнении концепций следует отойти от личностных оценок вариантов и добиться того чтобы вся группа искала плюсы и минусы каждого варианта. При этом нужно указать на роль, которую обязан сыграть в указанном процессе ведущий группы. Анализ видеозаписей. Защита курсового проекта предполагает анализ видеозаписей игр, в которых студенты выступают в качестве сторон обсуждения и в качестве медиатора по заданным критериям. Кейсы Каждый кейс содержит: 1. Непосредственно сам бизнес-кейс – изложение деловой ситуации и заданий к нему. 2. Теоретический материал, на изучении которого базируется решение данного бизнес-кейса и который дает ключ к возможности дать правильное решение именно этого бизнес-кейса. 3. Правильное решение кейса, либо материал о том, как на самом деле в реальной жизни разрешилась данная деловая ситуация. Работу с каждым кейсом необходимо строить по следующему принципу: 1. Знакомство с кейсом. Внимательное чтение деловой ситуации и изучение всех приложений к кейсу. Знакомство с теоретическим материалом до или после чтения кейса, либо по необходимости. 2. Выполнение представленного в кейсе задания. Задание можно выполнить в виде презентации с использованием средств PowerPoint, а также представить необходимые математические и иные выкладки. Задания к кейсам лучше всего выполнять в малой группе от 3-х до 5-ти человек, чтобы иметь возможность обсудить решение кейса, высказать свое мнение другим участникам группы и получить обратную связь (feedback) от них. 3. Выступить с предложенным группой студентов решением и представлением его всей группе студентов. Ответить на вопросы, которые «подвергают сомнению» предложенное группой студентов решение. В представлении решения кейса должен участвовать не один «делегат» от малой группы студентов, а все студенты-участники данной группы из 3-х – 5-ти человек, которые принимали участие в подготовке решения кейса. 4. После того, как со своими докладами выступили все малые группы студентов-слушателей, преподаватель представляет в аудитории, «правильное» решение кейса. Происходит окончательное обсуждение кейса, подведение итогов, выставление оценок участникам каждой малой группы. Назначение группы, представившей наилучшее и наиболее близкое к правильному решение, определяется не только преподавателем, а всей группой студентов или слушателей данного потока или курса..

## **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

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.

тестирование

## 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

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

тестирование

## 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.

экзамен

Экзамен