

**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>23.05.03 – Подвижной состав железных дорог</u>
Специализация:	<u>Грузовые вагоны</u>
Квалификация выпускника:	<u>Инженер путей сообщения</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</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-6	Способен организовывать работу предприятий и его подразделений, находить и принимать обоснованные управленческие решения на основе теоретических знаний по экономике и организации производства
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

5 зачетных единиц (180 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.

Промежуточный контроль - тестирование.

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.

Экзамен

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.

Промежуточный контроль №2 осуществляется путём тестирования.

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.

Промежуточный контроль №1 осуществляется тестированием.

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.