

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

Кафедра «Проектирование и строительство железных дорог»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление персоналом»

Специальность:	23.05.06 – Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей
Специализация:	Мосты
Квалификация выпускника:	Инженер путей сообщения
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2019

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 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
ПКО-1	способен руководить производством работ по строительству, реконструкции и ремонту зданий и сооружений, в том числе работами по строительству, реконструкции, ремонту и текущему содержанию железнодорожного пути и искусственных сооружений
ПКО-3	способен руководить профессиональным коллективом работников подразделения, выполняющего проектно-изыскательские или строительные работы, а также работы по техническому обслуживанию транспортных объектов и сооружений
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

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 (диалоговых) 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.

Тест

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.

Тест