

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

Кафедра «Таможенное право и организация таможенного дела»

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Управление персоналом»**

Специальность:	40.05.01 – Правовое обеспечение национальной безопасности
Специализация:	Уголовно-правовая
Квалификация выпускника:	Юрист
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2018

## 1. Цели освоения учебной дисциплины

Основной целью изучения дисциплины является формирование у студента целостной системы знаний о закономерностях становления и развития подсистемы управления человеческими ресурсами организации как важнейшего элемента системы управления организацией в целом, а также освоение студентом навыков и умений управления персоналом организации.

Управление персоналом является основой эффективного управления любой организации. Без мотивированных и квалифицированных сотрудников ни одна организация не в состоянии создать хорошо работающие системы маркетинга, продаж, финансов или бухгалтерского учета. Управление персоналом тем более важно в современных условиях глобальной конкуренции и стремительного научно-технического прогресса, когда продукты, технологии, операционные методы и организационные структуры устаревают с небывалой скоростью, а знания и навыки сотрудников организации становятся главным источником ее долгосрочного процветания.

Современная концепция управления предприятием предполагает в первую очередь выделение из управленческой деятельности кадровой составляющей. На каждом предприятии возникает необходимость в определении оптимальной штатной численности, поиске действенных методов подбора, найма и расстановки персонала, обеспечении их занятости, а также в формировании системы вознаграждения по результатам труда, продвижения работников по службе (карьерного роста), повышения трудовой мотивации. Управление персоналом не является самоцелью, достижение которой осуществляется в отрыве от производственной и других сторон деятельности предприятия, — оно охватывает все многообразие деятельности человека. Совокупность факторов, обуславливающих результативность труда работника и коллектива, формирующих поведение личности на производстве (трудовое, производственное поведение), признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия и способствует многократному повышению эффективности его работы.

Основными задачами изучения курса являются:

- усвоение сущности и содержания процесса управления персоналом организации;
- овладение понятийным аппаратом управления персоналом организации;
- оценка места и роли управления персоналом в общей системе управления предприятием;
- изучение методов и технологий управления персоналом;
- разработка управленческого решения по совершенствованию использования человеческих ресурсов организации;
- оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом.

При разработке рекомендаций по использованию человеческого фактора в повышении эффективности производства теория управления персоналом опирается не только на результаты своих исследований, но и на знания, относящиеся к другим научным дисциплинам, таким как «Профессиональная этика и служебный этикет», «Психология в профессиональной деятельности» и «Теории управления» и др.

## 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:

ОК-4	способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
ПК-8	способностью соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина
ПК-12	способностью осуществлять профилактику, предупреждение правонарушений, коррупционных проявлений, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению
ПК-13	способностью правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в процессуальной и служебной документации
ПК-15	способностью применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы

#### **4. Общая трудоемкость дисциплины составляет**

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

#### **5. Образовательные технологии**

Тема 4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом 1. Виды и границы разделения труда. 2. Понятие, сущность и функции службы управления персоналом в организации (предприятии). 3. Виды организационных структур службы управления персоналом. 2 часа  
Тема 5. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом 1. Анализ работы, планирование потребности в персонале, высвобождение персонала. 2. Понятие, содержание и структура информационного обеспечения управления персоналом. Задачи технического обеспечения системы управления персоналом. 3. Понятие и участники трудовых отношений. Переговорный процесс между работодателем и профсоюзом. 4. Дисциплинарные взыскания. Трудовые споры. 2 часа  
Тема 7. Перемещения, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры 1. Управление перемещением персонала. Планирование и организация работы с кадровым резервом. 2. Индивидуальное планирование деловой карьеры. Организационное планирование карьеры. 3. Трудоустройство и работа в коллективе. 4 часа  
Тема 8. Подбор персонала и профориентация 1. Понятие и источники подбора персонала. Технология подбора персонала. Отбор и наем персонала. 2. Задачи и виды профориентации персонала. 2 часа  
Тема 10. Мотивация как технологии управления поведением 1. Понятие и виды мотивации. 2. Система вознаграждения персонала организации. 2 часа  
Тема 12. Конфликты в коллективе 1. Сущность и понятие конфликта. 2. Методы управления конфликтами в коллективе. 3. Программы обеспечения безопасности труда и поддержания здоровья сотрудников. 4 часа  
Тема 13. Оценка эффективности управления персоналом 1. Сущность и структура затрат предприятия на персонал. 2. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. 3. Основные подходы к оценке эффективности управления персоналом. 2 часа.

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

##### РАЗДЕЛ 1

Раздел 1. Концептуальные основы управления персоналом организации

Тема 1. Персонал предприятия как объект управления

Тема 2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием

Тема 3. Принципы управления персоналом

Тема 4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом

Тема 5. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом

Тема 6. Анализ кадрового потенциала

Тема 7. Перемещения, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры

Текущий контроль  
(блиц-опросы, ситуации, контрольные вопросы)

## РАЗДЕЛ 9

Раздел 2. Методологические основы управления персоналом

Тема 8. Подбор персонала и профориентация

Тема 9. Обучение и развитие персонала

Тема 10. Мотивация как технология управления поведением

Тема 11. Адаптация персонала

Тема 12. Конфликты в коллективе

Тема 13. Оценка эффективности управления персоналом

Зачет