

**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:	Строительство магистральных железных дорог
Квалификация выпускника:	Инженер путей сообщения
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2020

1. Цели освоения учебной дисциплины

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:
ОПК-8, ПКО-1, ПКО-3, УК-3, УК-6.

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, обслуживанию транспортных объектов и сооружений.

УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

В УК-6 способен определить и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

- эффективно управлять трудовыми ресурсами организации;
- осуществлять контроль за деятельностью персонала.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:

- систему управления трудовыми ресурсами в организации;
 - принципы организации кадровой работы;
 - методы и формы обучения персонала;
 - методы проведения деловой оценки персонала.
- ?

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

При реализации учебной программы «Управление персоналом» используются следующие образовательные технологии: - внеаудиторная работа в форме обязательных консультаций и индивидуальных занятий со студентами (помощь в понимании тех или иных моделей и концепций, подготовка рефератов, а также тезисов для студенческих конференций и т.д.). .

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

РАЗДЕЛ 1

Система управления персоналом

Тема: Понятие персонала организации.

Методы воздействия на персонал. Взаимодействие и взаимосвязь административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом.

Тема: Система управления персоналом организации, ее место и роль в системе управления предприятием.

Цели и функции системы

РАЗДЕЛ 2

Кадровое планирование

Тема: Сущность кадрового планирования и задачи кадровой стратегии.

Основные цели кадрового планирования. Этапы кадрового планирования

Тема: Планирование качественной потребности в персонале

Устный опрос

Тема: Определение количественной потребности в персонале.

Методы расчета количественной потребности в персонале

РАЗДЕЛ 3

Отбор и найм персонала

Тема: Понятие категории «набор персонала»

Внешние и внутренние источники набора персонала, их преимущества и недостатки.

Выбор источников набора персонала.

Тема: Отбор работников и его значение для деятельности организации.

Методы отбора. Процедура отбора кандидата на вакантную должность (рабочее место).

Анализ анкетных данных и правила собеседования. Особенности содержания резюме и заполнения анкеты по приему на работу для выпускников специальных учебных заведений.

Тема: Отбор кадров с помощью тестирования

РАЗДЕЛ 4

Профессиональная ориентация и социальная адаптация

Тема: Понятие категории «профессиональная ориентация персонала».

Тестирование

Тема: Понятие категории «профессиональная ориентация персонала».
Адаптация персонала как условие эффективного функционирования и развития организации. Цели адаптации. Направления адаптации: первичная и вторичная адаптация. Профессиональная адаптация. Условия, влияющие на адаптацию работников. Организация управления трудовой адаптацией персонала.

Тема: Социальная адаптация работников.
Социально-психологическая адаптация как процесс включения работника в систему взаимоотношений коллектива. Этапы процесса адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, идентификация. Условия, влияющие на адаптацию работников. Организация управления трудовой адаптацией персонала

Дифференцированный зачет

РАЗДЕЛ 5

Подготовка кадров

Тема: Цели обучения персонала в организации.
Профессиональная подготовка. Уровни профессиональной подготовки: начальное, среднее, высшее, послевузовское профессиональное образование. Переподготовка и повышение квалификации в системе обучения персонала. Сравнительная характеристика методов обучения на рабочем месте и вне рабочего места: преимущества и недостатки.

Тема: Этапы процесса обучения. Организация процесса обучения

Тема: Основные виды срока, аттестация при продвижении по службе и аттестация при переводе в другое структурное подразделения.
Аттестации персонала. Очередная аттестация, аттестация по истечении испытательного срока.

РАЗДЕЛ 6

Оценка результатов деятельности персонала

Тема: Оценка результатов труда – как одна из функций управления персоналом.
Подходы к оценке труда различных категорий работников.

Тема: Оценка результатов труда – как одна из функций управления персоналом.
Контрольная работа

Тема: Критерии и методы оценки (балльный, рейтинговый и др.) деятельности управленческих кадров: специалистов, служащих и руководителей.
Обязательные условия эффективной процедуры оценки результатов труда (четкие "стандарты", достоверность информации, документирование). Возможные ошибки в процессе деловой оценки персонала.

Тема: Понятие аттестации. Организация процесса аттестации

РАЗДЕЛ 7

Управление деловой карьерой

Тема: Понятие категории «карьера».
Связь карьеры с деловой оценкой персонала. Виды карьеры. Профессиональная карьера. Внутриорганизационная карьера. Основные направления реализации

внутриорганизационной карьеры. Этапы карьеры и удовлетворение потребностей работника. Типовые модели карьеры: трамплин, лестница, змея, перепутье. Управление деловой карьерой.

Тема: Понятие категории «карьера».

Тестирование

РАЗДЕЛ 8

Совершенствование организации труда

Тема: Сущность организации труда: расстановка кадров, конкретизация функций персонала, формы разделения труда на предприятии.

Нормирование труда – как основа рациональной его реорганизации. Совершенствование организации труда: мотивация и стимулирование.

Зачёт