

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

26 июня 2019 г.

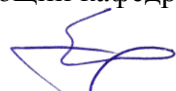
Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Епишкин Илья Анатольевич, к.э.н., доцент

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление человеческим капиталом»

Направление подготовки:	38.04.03 – Управление персоналом
Магистерская программа:	Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника:	Магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2019

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 8 25 июня 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 13 24 июня 2019 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
---	---

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами на железнодорожном транспорте» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций:

ПК-1: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Управление человеческим капиталом" 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-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность
ПКО-4	Способность осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации
ПКО-7	Способность разрабатывать и реализовывать системы оценки и аттестации персонала

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

2 зачетные единицы (72 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Для эффективного освоения курса важна последовательность и непрерывность работы студента в семестре для получения и закрепления основных знаний и навыков. Студент должен четко представлять правила и последовательность работы, а что следует обратить особое внимание на вводной лекции. Основными формами проведения занятий по дисциплине являются лекции и семинары. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере управления персоналом организации, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний. При подготовке к практическим занятиям студентам рекомендуется использовать конспекты лекций, учебные пособия, а также обращаться к рекомендованной литературе. При объяснении основных категорий кадровой работы и работы с персоналом следует уделять особое внимание отличию в понимании их с точки зрения экономического и психологического подходов. Целесообразно уточнять у студентов существующие знания и усвоенные понятия из других уже изученных дисциплин, просить их приводить примеры и искать связи. Таким образом, формируется целостное представление об особенностях научно-обоснованного подхода к управлению персоналом. Семинарские занятия могут проводиться в форме заслушивания докладов, подготовленных студентами по соответствующим вопросам, дискуссий и разбора конкретных ситуаций. Для максимального усвоения дисциплины экзамен проходит в

форме тестирования студентов по материалам лекций и практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала и подготовке к семинарским занятиям. .

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

РАЗДЕЛ 1

Тема 1. Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД»

Характеристика кадрового состава ОАО «РЖД», цели и задачи стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД»

РАЗДЕЛ 2

Тема 2. Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»

Корпоративные компетенции, профессиональные компетенции, Цели внедрения корпоративных компетенций в РЖД, Требования к Модели компетенций ОАО «РЖД», Взаимосвязь Ценностей бренда и Корпоративных компетенций, Шкала оценки компетенций

РАЗДЕЛ 3

Оценка персонала и инфраструктура оценочной деятельности в ОАО «РЖД»

Выбор инструментов оценки для разных категорий руководителей. Инструменты оценки при отборе в единый кадровый резерв. Инфраструктура функции оценки персонала. Применение результатов оценки корпоративных компетенций. Регламентирующие документы по оценке персонала

РАЗДЕЛ 4

Тема 4. Кадровый резерв ОАО «РЖД»

Этапы формирования кадрового резерва. Ключевые принципы работы новой схемы формирования Единого кадрового резерва

Экзамен