

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

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление человеческими ресурсами на транспорте»

Направление подготовки:	<u>38.03.02 – Менеджмент</u>
Профиль:	<u>Управление человеческими ресурсами</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами на транспорте» являются формирование знаний особенностей разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике в транспортной отрасли;

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Управление человеческими ресурсами на транспорте" 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:

ПКС-3	Способен осуществлять деятельность по управлению человеческими ресурсами, в том числе в транспортной компании
-------	---

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 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 железнодорожного транспорта, 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 на железнодорожном транспорте 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 в отрасли. 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 решение тестовых заданий, решение кейсов

РАЗДЕЛ 3

Тема 1. 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

ТЕСТ № 2

РАЗДЕЛ 4

Тема 3. Кадровый резерв ОАО «РЖД» Этапы формирования кадрового резерва. Ключевые принципы работы новой схемы формирования Единого кадрового резерва

РАЗДЕЛ 5

Зачет с оценкой