

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

СОГЛАСОВАНО:

Выпускающая кафедра СТ
И.о. заведующего кафедрой



И.В. Федякин

17 сентября 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

17 сентября 2020 г.

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Вавилов Николай Евгеньевич, старший преподаватель

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки:	38.03.02 – Менеджмент
Профиль:	Менеджмент в спортивной индустрии
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2019

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 1 31 августа 2020 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 (модуля) «Управление человеческими ресурсами» – является изучение теоретических основ управления человеческими ресурсами, формирование умений и навыков в данной области для видов деятельности, предусмотренных ФГОС направления «Менеджмент».

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Управление человеческими ресурсами" 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:

ПКО-1	способен применять основные выводы теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Лекции, практические занятия, текущий контроль (ПК1, ПК2), промежуточная аттестация – зачет. .

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

РАЗДЕЛ 1

Человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, персонал организации. Теории и этапы развития управления человеческими ресурсами

Понятие трудовых ресурсов, персонала, человеческих ресурсов, человеческого капитала. Признаки и характеристики человеческого капитала и персонала. Численность и структура человеческих ресурсов (категории, профессии, квалификация, пол, стаж, уровень образования). Оценка трудового потенциала работника и организации. Теории управления человеческими ресурсами. Характеристики этапов развития управления человеческими ресурсами

РАЗДЕЛ 2

Основы социологии труда и организаций

Факторы, влияющие на социальную среду организации. Уровни социальных связей в трудовой деятельности. Социальные функции труда. Система понятий социологии труда. Методы социологии труда, формальные и неформальные организации, предприятия и учреждения.

РАЗДЕЛ 3

Социально-трудовые отношения в рыночной экономике

Система социально-трудовых отношений. Рынок труда и его характеристики. Занятость населения и безработица. Внутренние рынки труда и занятость человеческих ресурсов. Государственная система управления человеческими ресурсами.

РАЗДЕЛ 4

Закономерности, принципы и методы управления человеческими ресурсами

Философия управления человеческими ресурсами. Концепция управления человеческими ресурсами. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами. Методы управления человеческими ресурсами.

РАЗДЕЛ 5

Принципы и методы построения системы управления человеческими ресурсами в организации

Система управления человеческими ресурсами организации. Принципы построения системы управления человеческими ресурсами. Методы построения системы управления человеческими ресурсами.

РАЗДЕЛ 6

Цели и функции системы управления человеческими ресурсами

Цели системы управления человеческими ресурсами. Функции системы управления человеческими ресурсами. Функции основных подразделений службы управления персоналом. Функции заместителя директора по управлению персоналом. Взаимосвязь службы управления персоналом с другими подразделениями организации. Функции менеджера по персоналу.

РАЗДЕЛ 7

Организационные структуры системы управления человеческими ресурсами

Виды организационных структур управления системы управления человеческими ресурсами. Зависимость организационной структуры управления человеческими ресурсами от различных факторов. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами организации и ее подразделений.

РАЗДЕЛ 8

Формирование кадровой политики

Государственная кадровая политика. Кадровая политика организации. Виды кадровой политики.

РАЗДЕЛ 9

Стратегия управления человеческими ресурсами

Содержание стратегии управления человеческими ресурсами. Концепции стратегии кадровой политики. Технологии управления компетенциями в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации.

Промежу-точный кон-троль – за-чет

- опросы: уст-ный, письмен-ный, в том числе, в тесто-вой форме;
- выполнение проектных и аналитических заданий;
- подготовка докладов с презентацией;
- деловая игра;

РАЗДЕЛ 10

Кадровое планирование

Кадровое планирование в системе управления человеческими ресурсами организации. Цели и задачи кадрового планирования. Виды кадрового планирования. Кадровый контроллинг. Оперативный план работы с персоналом: содержание и структура.

РАЗДЕЛ 11

Набор и расстановка персонала

Наём и набор персонала. Проблемы найма персонала. Методы деловой оценки при наборе персонала. Отбор персонала. Этапы отбора претендентов на вакантную должность. Оценка деловых и личностных характеристик при отборе персонала. Зарубежный опыт организации отбора претендентов на вакантную должность. Принципы и условия подбора и расстановки персонала. Показатели, влияющие на подбор и расстановку персонала.

РАЗДЕЛ 12

Аттестация персонала

Типы, цели и виды аттестации персонала. Этапы аттестации персонала. Использование результатов аттестации персонала. Эффективность аттестации персонала.

РАЗДЕЛ 13

Профориентация и адаптация персонала

Социальная и ролевая структуры коллектива. Понятие, цель и формы профориентации. Понятие, направления, виды и цели адаптации. Цели и направления деятельности подразделения по управлению профориентацией и адаптацией персонала в организации.

Промежу-точный кон-троль – за-чет

- опросы: уст-ный, письмен-ный, в том числе, в тесто-вой форме;
- выполнение проектных и аналитических заданий;
- подготовка докладов с презентацией;

- деловая игра;

РАЗДЕЛ 14

Профессиональная подготовка человеческих ресурсов и корпоративное обучение персонала

Система развития человеческих ресурсов в РФ и зарубежных странах. Виды и концепции обучения персонала. Характеристика видов и задачи обучения персонала. Методы обучения персонала

РАЗДЕЛ 15

Служебно-профессиональное продвижение персонала

Виды и этапы служебно-профессионального продвижения персонала. Зарубежный опыт служебно-профессионального продвижения персонала.

РАЗДЕЛ 16

Формирование и планирование работы кадрового резерва

Виды и порядок формирования кадрового резерва. Планирование работы с кадровым резервом. Отечественный опыт работы с кадровым резервом. Зарубежный опыт работы с кадровым резервом

РАЗДЕЛ 17

Инвестиций в человеческие ресурсы, оплата труда и их эффективность

Стоимость рабочей силы. Оплата труда: формы, системы, методы расчета. Показатели эффективности инвестиций в человеческие ресурсы. Показатели затрат на человеческие ресурсы корпорации и пакеты социальных гарантий. Порядок расчета эффективности социальной деятельности корпорации. Показатели затрат, связанных с инвестированием в персонал.

РАЗДЕЛ 18

Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Мотивация и мотивы труда. Комплексная система мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.

Экзамен