

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

Кафедра «Управление транспортным бизнесом и интеллектуальные системы»

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Управление человеческими ресурсами»**

Направление подготовки:	<u>38.03.02 – Менеджмент</u>
Профиль:	<u>Логистика и управление цепями поставок</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очно-заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

## 1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» - является изучение студентами теоретических и практических основ управления человеческими ресурсами для достижения им стратегических целей развития организации в условиях рынка с учетом особенностей экономики России.

Основной целью изучения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование у обучающегося компетенций необходимых при подготовке к самостоятельной практической работе с внешними и внутренними условиям производственной среды. А также приобрести навыки владения современными концепциями, методами управления человеческими ресурсами и их прикладного использования при решении конкретных вопросов.

Поскольку дисциплина находится на стыке экономики, психологии и социологии, то позволяет получить профессиональные и практические знания в области основ данных наук, которые направлены на решение широкого круга прикладных задач возникающих в процессе управления хозяйствующим субъектом. Человеческие ресурсы организации приводят в движение, организуют взаимодействие всех остальных ресурсов, в этом заключается их ключевая и стратегическая роль. В производственной системе все ресурсы находятся во взаимосвязи, и только в результате их взаимодействия достигается экономическая эффективность.

Задачи дисциплины «Управление человеческими ресурсами» направлены на подготовку к профессиональной деятельности бакалавра.

В ходе изучения дисциплины ставятся следующие задачи:

- дать теоретические основы, важнейшие понятия, базовые концепции, принципы, стратегии, измерение человеческого капитала организации;
- показать основные возможности применения современных подходов, методов и стратегий управления рынком труда, а также особенности их применения в России;
- сформировать практические навыки решения типовых задач это проектированию формальных систем организации, которые обеспечивают эффективное использование человеческих знаний, навыков и талантов для достижения организационных целей;
- овладеть организационно-управленческой деятельностью: участие в разработке вариантов управленческих решений, обосновании их выбора на основе критериев финансовой и экономической эффективности с учетом рисков и возможных последствий принимаемых решений;
- сформировать знание разработки и реализации конкретной функции управления. В последнее время эта функция приобретает все большее значение, поскольку эффективность организации, ее конкурентные преимущества зависят от эффективности использования ее главного ресурса – человека;
- ознакомить с практическими технологиями разработки новых продуктов, товаров и услуг, технологиями реализации прав служащих, их развитие, гибкие рабочие расписания и льготы, а также компьютеризация.

## 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
ПКО-2	Способен анализировать и проектировать межличностные и групповые организационные коммуникации, разрешать конфликтные ситуации, в том числе в межкультурной среде
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

Преподавание дисциплины «Управление человеческими ресурсами» осуществляется в форме лекций и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельностью и на 50 % являются традиционными классическими лекционными (объяснительно-иллюстративные), и на 50 % с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, в том числе мультимедиа лекция (10 часов), проблемная лекция (2 часов), разбор и анализ конкретной ситуации (4 часа). Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Практический курс выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач с использованием интерактивных технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций, решение поставленных задач с помощью базовых формул и современной вычислительной техники). Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы (26 часов) относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям (конспектирование, дополнение конспекта лекций материалами из рекомендованной литературы). К интерактивным (диалоговым) технологиям (26 часов) относятся отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к текущему контролю в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по разделам, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Самостоятельная практическая работа предусматривает (13 часов) внеаудиторной самостоятельной работы студентов по выполнению домашних заданий (в том числе с электронными ресурсами), решению задач, овладению конкретными учебными модулями, предлагаемые для самостоятельного изучения; самостоятельная работа студентов по поиску материала, который может быть использован для написания рефератов, презентаций, докладов. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на 3 раздела, представляющего собой логически завершенный объем учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки

знаний, так и задания практического содержания (решение задач, анализ конкретных ситуаций, работа с данными) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, задачи с использованием компьютеров или на бумажных носителях, опрос-диспут, доклады, тесты..

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

### **РАЗДЕЛ 1**

#### **УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДЬМИ**

Тема: УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Контрольные вопросы, контроль самостоятельной подготовки, участие в семинарских занятиях, семинар-диспут подготовка докладов, тестирование

Понятие «Управление человеческими ресурсами» и «Человеческие ресурсы». Система человеческих ресурсов. Модели, цели, задачи и стратегии управления человеческими ресурсами.

Тема: УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

Контрольные вопросы, контроль самостоятельной подготовки, участие в семинарских занятиях, семинар-диспут подготовка докладов, тестирование

Концепция управления человеческим капиталом и её связь с концепцией управления человеческими ресурсами.

Значение теории человеческого капитала.

Управление человеческим капиталом: практика и стратегия.

Измерение человеческого капитала.

### **РАЗДЕЛ 2**

#### **ОТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ**

Тема: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Кадровая политика и её основные элементы. Роль службы персонала. Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Источники, методы и критерии найма персонала.

Профориентация, подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.

Контрольные вопросы, контроль самостоятельной подготовки, участие в семинарских занятиях, семинар-диспут подготовка докладов, тестирование

### **РАЗДЕЛ 3**

#### **ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Тема: ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Понятие, значение, развитие организационной культуры. Элементы и классификация организационных культур. Оценка и анализ организационной культуры.

Контрольные вопросы, контроль самостоятельной подготовки, участие в семинарских занятиях, семинар-диспут подготовка докладов, тестирование