

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

Кафедра «Экономическая теория и менеджмент»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки:	<u>38.03.02 – Менеджмент</u>
Профиль:	<u>Менеджмент организации</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями СУОС ВО РУТ (МИИТ) по направлению подготовки «38.03.02 Менеджмент».

Цель дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является знакомство слушателей с современными теоретическими и практическими подходами к управлению персоналом предприятий и организаций. В связи с этим персонал рассматривается как один из основных факторов конкурентоспособности организации. Курсом предусмотрено изучение эволюция теории и практики управления персоналом. Особое внимание уделяется анализу деятельности службы управления персоналом организации как отдельного и самостоятельного функционального подразделения. Кроме того, значительное внимание при изучении курса уделяется таким проблемам, как: планирование человеческих ресурсов; отбор и найм персонала; адаптация, обучение и развитие человеческих ресурсов; использование персонала и оценка его деятельности; вознаграждение и высвобождение персонала.

Задачей дисциплины является формирование у учащихся системы знаний и аналитических умений по основным направлениям и формам работы с человеческими ресурсами, выработка комплексного подхода к решению многочисленных практических задач, стоящих перед современными организациями в сфере управления персоналом.

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

Образовательные технологии в рамках дисциплины «Управление человеческими ресурсами», в соответствии с требованиями СУОС ВО РУТ (МИИТ) и с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов в учебном процессе, рассматриваются как совокупность традиционных методов (направленных на передачу определённой суммы знаний и формирование базовых навыков практической деятельности с использованием фронтальных форм работы) и инновационных технологий, а также приёмов и средств, применяемых для формирования у студентов необходимых умений и развития предусмотренных компетенциями навыков. Специфика

дисциплины определяет необходимость широко использовать такие современные образовательные технологии, как: * технология модульного обучения (деление содержания дисциплины на достаточно автономные разделы (модули), интегрированные в общий курс); * гуманитарные технологии - технологии обеспечения мотивированности и осознанности образовательной деятельности студентов, технологии сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов студентов, обеспечения процесса индивидуализации обучения студентов (организация взаимодействия преподавателя со студентами как субъектами вузовского образовательного процесса с целью создания условий для понимания смысла образования в вузе, организации самостоятельной образовательной деятельности, будущей профессиональной деятельности, а также условий для развития личностного и реализации творческого потенциала); * технология дифференцированного обучения (осуществление познавательной деятельности студентов с учётом их индивидуальных способностей и возможностей); * технология обучения в сотрудничестве (ориентирована на моделирование взаимодействия студентов с целью решения задач в рамках профессиональной подготовки студентов, реализует идею взаимного обучения, осуществляя как индивидуальную, так и коллективную ответственность за решение учебных задач); * информационно-коммуникационные технологии (использование современных компьютерных средств и Интернет-технологий, что расширяет рамки образовательного процесса, повышает его практическую направленность, способствует интенсификации самостоятельной работы студентов и повышению познавательной активности); * технологии проблемного и проектного обучения (способствуют реализации междисциплинарного характера компетенций, формирующихся в процессе обучения: работа с профессионально ориентированной литературой, справочной литературой с последующей подготовкой и защитой проекта, участия в студенческих научных конференциях). Комплексное использование в учебном процессе всех вышеназванных технологий стимулирует личностную, интеллектуальную активность, развивают познавательные процессы, способствует формированию компетенций, которыми должен обладать будущий специалист. Реализация компетентностного и личностно-деятельностного подходов с использованием перечисленных технологий предусматривает активные и интерактивные формы обучения (диалогический характер коммуникативных действий преподавателя и студентов). .

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

РАЗДЕЛ 1

Раздел 1. Управление человеческими ресурсами как фактор эффективного менеджмента

Тема 1. Система управления человеческими ресурсами

Тема 2. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Политика и стратегия формирования человеческих ресурсов организации и управления им

РАЗДЕЛ 2

Раздел 2. Профессиональный отбор и развитие человеческих ресурсов в организации

Тема 3. Маркетинг персонала. Рекрутирование человеческих ресурсов.

Тема 4. Расстановка и адаптация персонала.

РАЗДЕЛ 3

Раздел 3. Совершенствование управления человеческими ресурсами.

Тема 5. Деловая оценка персонала: методы и основные проблемы осуществления.

Тема 6. Развитие и проблемы оптимизации использования человеческих ресурсов.

РАЗДЕЛ 4
Допуск к экзамену

Экзамен