

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

**АННОТАЦИЯ К**  
**РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Управление человеческими ресурсами**

Направление подготовки: 38.03.02 – Менеджмент

Направленность (профиль): Международный бизнес и менеджмент

Форма обучения: Очная

**Общие сведения о дисциплине (модуле).**

Целью освоения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование у обучающегося знаний, умений и навыков необходимых для правильного выстраивания воспроизводственного процесса сотрудников в международной компании.

**Задача дисциплины:**

- изучение теоретических представлений об эволюции системы управления человеческими ресурсами, международных организаций, влияющих на систему управления человеческими ресурсами, анализирование национальных особенностей человеческих ресурсов и учитывание их при управлении ими.

- анализ численности населения и трудовых мигрантов, прогнозирование человеческих ресурсов, изучение особенностей трудовой миграции.

- анализ институциональных элементов рынка труда, изучение новых форм занятости, компонент государственной политики занятости населения.

- определение кадрового потенциала, изучение методов управления трудовым коллективом, умение анализировать и управлять формальными и

неформальными группами, создавать нормальный морально-психологический климат в коллективе, проводить реинжиниринг кадров.

- изучение приемов по подбору персонала, особенностей анализа кадров при подборе, параметрических особенностей персонала, а также анализ диагностических подходов при приеме на работу и проведение оценки потенциальной рабочей силы, методики проведения аттестации кадров, а также механизмов и этапов ее проведения.

- умение развивать человеческие ресурсы, в частности, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, подходы по организации обучения, изучение особенностей по регулированию социально-трудовых отношений.

- применение приемов по высвобождению персонала организации, анализ факторов, влияющих на текучесть, ротацию кадров, изучение особенностей сокращения кадров, приемов по работе с уволенными сотрудниками.

- изучение подходов по организации системы вознаграждения персонала, выявление типов мотивации кадров, приемов по построению системы мотивации персонала, определение места, которое занимает система оплаты персонала в системе мотивации персонала.

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов)).